

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN  
*PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT. SOCFINDO DIVISI IV KEBUN  
AFDHELING SELELEH)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**WIDIA WATI**  
**NIM. 4012016144**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
LANGSA  
2021 M / 1442 H**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.SOCFINDO  
DIVISI IV KEBUN AFDHELING SELELEH)**

Oleh :

Widia Wati

Nim: 4012016144

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 12 Oktober 2020

Pembimbing I



**Dr. Safwan Kamal, M. E. I**  
**NIP. 19670511 199002 1 001**

Pembimbing II



**Mutia Sumarni, MM**  
**NIDN. 2023118402**

Menyetujui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



**Dr. Early Ridho Kismawadi, MA**  
**NIDN. 2011118901**

## PENGESAHAN

Skripsi Berudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. SOCFHINDO DIVISI IV KEBUN AFDHELING SELELEH)**an. Widia Wati, Nim: 4012016144 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 10 Februari 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Progtam Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 10 Februari 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



**Dr. Safwan Kamal, M. E. I**  
NIP. 19670511 199002 1 001

Penguji II



**Mutia Sumarni, MM**  
NIDN. 2023118402

Penguji III



**Dr. Iskandar Budiman, Mcl**  
NIP. 19650616 199503 1 002

Penguji IV



**Siti Muallimah, ME**

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

IAIN LANGSA



**Dr. Iskandar Budiman, Mcl**  
NIP. 19650616 199503 1 002

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Widia Wati  
Nim : 4012016144  
Tempat/Tgl. Lahir : Seleh, 31 Mei 1996  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah (PBS)  
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Dusun Kesehatan Desa. Kebun Afd Seleh, Kec. Karang  
Baru, Kab. Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Socfindo Divisi IV Kebun Afdheling Seleh)”**. benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 12 Oktober 2020

Yang Menyatakan



**Widia Wati**

**Nim: 4012016144**

## MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَن تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَن تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

*Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.*

(Q.S. Al-Baqarah : 216 )

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

*Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap.*

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

*“ukirlah senyuman diwajah kedua orang tuamu dan buatlah bangga mereka dengan akhlakmu dan prestasimu”*

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Orang tua
- Keluarga dan Para Sahabat

## ABSTRAK

Lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja sekaligus memberi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Socfindo Divisi IV Afdheling Seleleh). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Populasi dalam penelitian ini adalah 171 karyawan PT.Socfindo Divisi IV Afdheling Seleleh. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel secara acak dengan jumlah 63 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (t hitung) 2,696 > 2,00100 (t tabel) dan nilai sig 0.003 < 0,05. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (t hitung) 3,257 > 2,00100 (t tabel) nilai sig. 0.002 < 0.05. Secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (t hitung) 3,638 > 2,00100 (t tabel) dan nilai sig. 0.004 < 0.05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Reward, Punishment , Kinerja***

## **ABSTRACT**

*Work environment, reward and punishment are important factors to support performance as well as encourage employees to increase morale at work. This study aims to determine the effect of work environment, reward and punishment on employee performance (cause of PT. Socfindo Division IV Afdheling Seleleh). This research uses quantitative and used SPSS 16.0 for windows. The population in this study were 171 employees of PT. Socfindo Division IV Afdheling Seleleh. The sampling technique used is probability sampling, which is a random sample collectio technique with a total of 63 employees. The results of this study indicate that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a value (t count) of  $2.696 > 2.00100$  (t table) and a sig value of  $0.003 < 0.05$ . Partially reward has a positive and significant effect on employee performance with a value (t count) of  $3.257 > 2.00100$  (t table) sig  $0.002 < 0.05$ . Partially punishment has a positive and significant effect on employee performance with a value (t count) of  $3.638 > 2.00100$  (t table) sig value  $0.004 < 0.05$ , so as the basis for decision making in the F test it can be concluded that the hypotesis is accepted.*

**Keywords: Work Environment, Reward, Punishment, Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat berangkaikan salam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafaatnya hingga akhir zaman nanti. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, dengan judul skripsi ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Socfindo Divisi IV Kebun Afdheling Seleleh)”***.

Dalam proses penulisan skripsi ini sampai dengan terselesaikannya, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi di dalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun material yang telah diberikan.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, MCL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, MA., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Safwan Kamal, M, E, I., selaku dosen pembimbing pertama dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Mutia Sumarni, MM., selaku dosen pembimbing kedua dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan segenap staf IAIN Langsa.
8. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat dan memotivasi satu sama lain dalam proses penyelesaian skripsi ini.

9. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Langsa, 14 Oktober 2020

Peneliti



**Widia Wati**  
**Nim: 4012016144**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSRTACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATAPENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	12
1.3.Batasan Masalah.....	13
1.4.Perumusan Masalah.....	13
1.5.Penjelasan Masalah .....	14
1.6.Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	15
1.7.Sistematika Pembahasan .....	17
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>19</b>
2.1. Kinerja.....	19
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	19
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	22
2.1.5. Jenis-jenis Kinerja .....	23
2.2. Lingkungan Kerja .....	24
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24

2.2.2.	Indikator Lingkungan Kerja .....	25
2.2.3.	Jenis Lingkungan Kerja .....	26
2.2.4.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	27
2.3.	Penghargaan ( <i>reward</i> ).....	29
2.3.1.	Pengertian Penghargaan ( <i>reward</i> ) .....	29
2.3.2.	Indikator Penghargaan ( <i>reward</i> ).....	30
2.3.3.	Macam-macam Penghargaan ( <i>reward</i> ) .....	32
2.3.4.	Tujuan Penghargaan ( <i>reward</i> ).....	34
2.3.5.	Faktor-faktor Penghargaan ( <i>reward</i> ).....	35
2.4.	<i>Punishment</i> .....	37
2.4.1.	Pengertian <i>Punishment</i> .....	37
2.4.2.	Indikator <i>Punishment</i> .....	38
2.4.3.	Jenis-jenis <i>Punishment</i> .....	39
2.4.4.	Bentuk-bentuk <i>Punishment</i> .....	41
2.4.5.	Tujuan Pemberian <i>Punishment</i> .....	42
2.4.6.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian <i>punishment</i> .....	43
2.5.	Penelitian Terdahulu .....	44
2.6.	Kerangka Penelitian .....	51
2.7.	Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
3.1.	Jenis dan Sifat Penelitian .....	53
3.2.	Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	54
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	54
3.3.1.	Populasi Penelitian .....	54
3.3.2.	Sampel Penelitian .....	54
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5.	Jenis dan Sumber Data.....	58
3.6.	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel .....	60
3.6.1.	Identifikasi Variabel .....	60
3.6.2.	Defenisi Operasionalisasi Variabel .....	60

3.7.	Uji Validasi dan Reliabilitas .....	62
3.7.1.	Uji Validasi .....	62
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	62
3.8.	Analisa Data.....	63
3.8.1.	Metode Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif .....	63
3.8.2.	Model Analisis Data Regresi Linear Berganda .....	63
3.8.3.	Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	64
3.8.4.	Uji Signifikansi Parameter (Uji T) .....	65
3.8.5.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	65
3.9.	Uji Asumsi Klasik.....	66
3.9.1.	Uji Normalitas .....	66
3.9.2.	Uji Heterokedasitas .....	67
3.9.3.	Uji Autokorelasi .....	67
3.9.4.	Uji Multikolinieritas .....	68
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
4.1.	Gambaran Umum PT.SOCFHINDO .....	69
4.2.	Visi dan Misi PT.Socfin Indonesia .....	70
4.3.	Ruang Lingkup Bidang Usaha .....	71
4.4.	Sarana dan Prasarana/Aktivis Perusahaan .....	71
4.5.	Deskripsi Data Penelitian.....	73
4.5.1.	Karakteristik Responden .....	74
4.6.	Uji Persyaratan Analisis.....	75
4.6.1.	Uji Validitas.....	75
4.6.2.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	75
4.6.3.	Uji Validitas Penghargaan ( <i>reward</i> ).....	76
4.6.4.	Uji Validitas <i>Punishment</i> .....	76
4.6.5.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	76
4.7.	Uji Reliabilitas .....	77
4.8.	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.8.1.	Uji Multikolinieritas .....	77

4.8.2. Uji Heteroskedastitas.....	78
4.8.3. Uji Normalitas .....	79
4.8.4. Uji Linieritas.....	82
4.8.5. Autokorelasi .....	84
4.9. Hasil Analisis Data .....	85
4.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
4.9.2. Pengujian Hipotesis .....	86
1. Uji Hipotesis Parsial (uji t).....	86
2. Uji Hipotesis Simultan (uji F).....	88
4.10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
4.11. PEMBAHASAN.....	90
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>96</b>
5.1. Kesimpulan .....	96
5.2. Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>101</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>123</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kuesioner .....	58
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden .....	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	80
Tabel 4.7 Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X1).....	82
Tabel 4.7 Uji Linearitas <i>Reward</i> (X2).....	83
Tabel 4.7 Uji Linearitas <i>Punishment</i> (X3).....	83
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.9 Durbin Watson Test Bound.....	84
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Berganda .....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1. Jumlah Perusahaan Perkebunan Besar Menurut Jenis Tanaman .....	7
Gambar 1.2. Perkembangan Produksi Kelapa Sawit (Ton) Tahun 2015-2019.....	8
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79
Gambar 4.2 Uji Normal P-Plot.....	81
Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram .....	81

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan suatu proses pergerakan ekonomi yang dinamis dimana hambatan, dampak, dan proteksi terhadap industri sudah semakin berkurang. Salah satu dampak yang ditimbulkan globalisasi adalah mengakibatkan persaingan yang pesat antara perusahaan-perusahaan yang sudah ada untuk dapat bertahan dan bersaing dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam bidang sektor pertanian, sektor barang maupun jasa. Oleh karena itu, agar dapat bertahan dan bersaing di tengah era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Melihat persaingan dunia usaha sekarang ini yang cukup pesat mendorong para pengusaha berupaya meningkatkan daya saingnya demi kelangsungan perusahaan. Daya saing suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi serta dapat bertahan dalam iklim persaingan yang ketat dan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama

---

<sup>1</sup> Murtianingsih, *Globalisasi Dan Korelasinya Dengan Industri Manufaktur Yang Merupakan Leading Sector Perekonomian*, dalam jurnal JIBEKA XI (2): 33-39, Agustus 2015, h. 33.

yang bernilai dan harus diakui keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi (Perusahaan).

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimiliki dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan planning suatu organisasi. Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.<sup>2</sup>

Terciptanya kinerja pegawai/karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang bagi perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, *reward*, *punishment*, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berbicara mengenai kinerja dalam sebuah organisasi/perusahaan, tentu tidak bisa dilepaskan dengan aspek/kegiatan manajemen kinerja. Kalau sistem

---

<sup>2</sup> Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 131.

manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, pegawai/karyawan maka sebaiknya proses komunikasi organisasi/perusahaan mutlak dilaksanakan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>3</sup> Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Apabila kondisi lingkungan kerja yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang,

---

<sup>3</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 2012), h. 182.

maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>4</sup> Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhidayah (2018), menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yofanda Budi Pratama (2015); Aliyyah Fauziyyah (2018), yang berarti semakin membaiknya lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan *research gap* yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang efektif yaitu dengan memperhatikan beberapa hal lain selain lingkungan kerja, yaitu pemberian *reward*. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, yang pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic reward*).

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau

---

<sup>4</sup> Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Cetakan Pertama), (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 40.

meningkatkan kinerja yang telah dicapai.<sup>5</sup> Perusahaan dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka.

Dengan adanya *reward* yang tinggi dari perusahaan, diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan juga untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika hak dan kewajiban berkaitan dengan *reward* sebagai penyemangat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dan penurunan kinerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan untuk karyawan agar dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.<sup>6</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Galih Dwi Koencoro (2013), menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sayyidah Rizqiyatul Faizah (2017); Muhammad Ihsan menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

---

<sup>5</sup> Koencoro, Galih Dwi, *pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja*, Skripsi (Malang: Universitas Brawijaya, 2013), h. 74-75.

<sup>6</sup> Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar*, (Makassar : UNHAS, 2011), h. 25.

karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat *reward* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan untuk perusahaan.

*Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yaitu berupa ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan secara sadar dan sengaja dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar dan memberikan pelajaran agar tidak mengulangi kesalahannya.<sup>7</sup> Hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan yang dilakukan karyawan tersebut. *Punishment* mengakibatkan penderitaan atau kedudukan yang dirasakan bagi karyawan yang menerimanya.

*Punishment* juga dapat dikatakan sebagai penguat yang bersifat negatif, tetapi kalau hukuman itu diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi bagi karyawan lainnya. Oleh karena itu, pemberian hukuman tidak serta merta sebagai suatu tindakan balas dendam antara atasan dan karyawan yang tidak bisa mencapai harapan yang diinginkan, namun atasan juga harus memahami segala bentuk prinsip-prinsip pemberian hukuman sebagai sanksinya. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan membuat sejumlah karyawan takut untuk melanggarnya, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.<sup>8</sup>

Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Adhi Tomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018), menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan

---

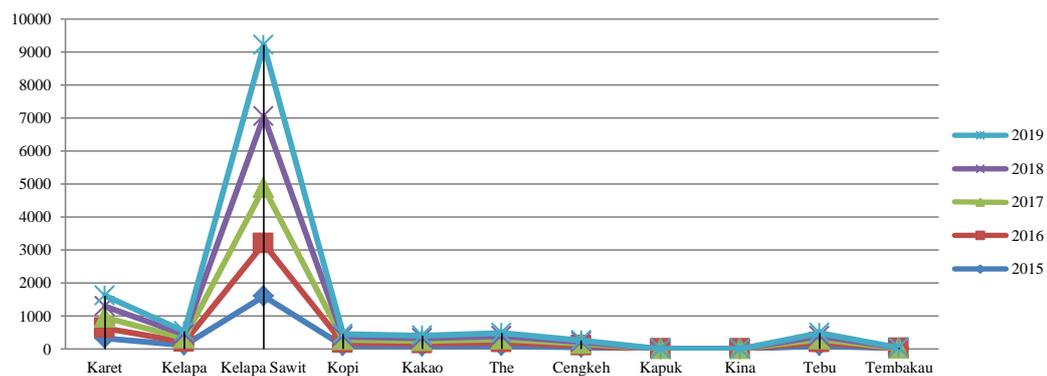
<sup>7</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 196

<sup>8</sup> Galih Dwi Koencoro, "Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Kinerja, Skripsi,... h. 74-75.

terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Paul Dinovant Sugehin (2016), menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin berat hukuman yang diberikan kepada karyawan, maka membuat sejumlah karyawan takut untuk melanggarnya dan hal ini dapat membuat para karyawan disiplin dengan meningkatkan kinerjanya.

Industri Kelapa sawit merupakan industri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang mana jumlah perusahaannya adalah yang paling banyak di Indonesia. Berikut adalah jumlah perusahaan perkebunan besar menurut jenis tanaman sepanjang tahun 2015 hingga tahun 2019 :

**Gambar 1.1.**  
**jumlah perusahaan perkebunan besar menurut jenis tanaman**



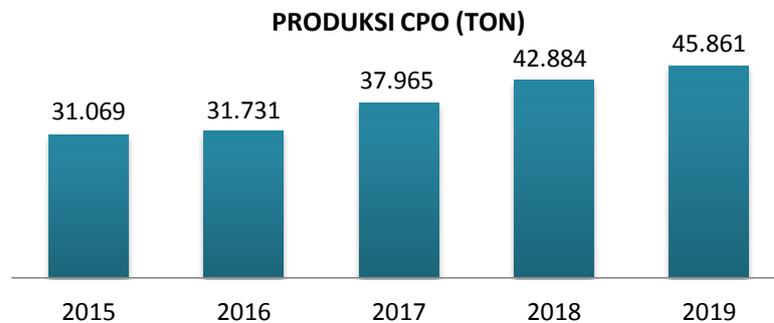
*Sumber: Badan Pusat Statistik, 2019*

Hingga tahun 2019, jumlah perusahaan perkebunan kelapa sawit mencapai 2.165 dan yang terbanyak di Indonesia.<sup>9</sup> Adapun perbandingan luas areal perkebunan kelapa sawit menurut status pengusahaan di Indonesia dikuasai oleh

<sup>9</sup> BPS Survei perkebunan, 2019. <http://bps.go.id> (diakses pada 27 Oktober 2020).

Perkebunan Besar Swasta (PBS) sebanyak 59%, Perkebunan Besar Negara (PBN) sebesar 5% dan Perkebunan Rakyat (PR) sebesar 36%.

**Gambar 1.2**  
**Perkembangan Produksi Kelapa Sawit (ton) tahun 2015-2019**



*Sumber: Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Kelapa Sawit, Direktorat Jenderal Perkebunan, 2019*

Gambar diatas merupakan gambar perkembangan produksi Kelapa Sawit (ton) perkebunan besar swasta di Indonesia. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa produksi kelapa sawit mengalami peningkatan tiap tahunnya. Perkembangan produksi kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan yang tinggi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 45.861 ton.<sup>10</sup>

Industri kelapa sawit termasuk industri yang penting bagi Indonesia. Saat ini kelapa sawit merupakan komoditas utama ekspor Indonesia dan menyumbang besar dalam pendapatan nasional. Sejak tahun 2006, Indonesia telah menjadi produsen dan eksportir minyak sawit terbesar diseluruh dunia, mengalahkan Malaysia. Industri ini juga merupakan industri yang banyak menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang sangat besar.

<sup>10</sup> DIRJENBUN, 2019. Statistik perkebunan indonesia komoditas kelapa sawit 2015-2019, (Jakarta : Kementrian Pertanian), diakses pada 27 Oktober 2020.

Data Dirjen Perkebunan Kementerian Pertanian menunjukkan bahwa tenaga kerja diperkebunan kelapa sawit terus meningkat. Pada tahun 2015, perusahaan kelapa sawit mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 7,8 juta tenaga kerja. Angkanya meningkat pada tahun 2019 menjadi 16,2 juta tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja pada industri kelapa sawit memang jauh lebih besar dibandingkan industri minyak dan gas bumi.<sup>11</sup>

Salah satu perusahaan swasta dengan komoditas kelapa sawit di Aceh Tamiang adalah PT. Socfindo (Socfin Indonesia). PT. Socfindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, khususnya perkebunan kelapa sawit dan sudah berdiri lebih dari 100 tahun. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput dan Medang Ara yang terletak di Aceh Tamiang, Deli Muda dan Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara. Kini lebih dari 100 tahun perjalanannya, PT. Socfindo telah mengelola sekitar 48 ribu hektar areal perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit dan karet. Terdapat 9 perkebunan kelapa sawit yang tersebar di provinsi Aceh dan Sumatera Utara dan 5 perkebunan karet yang tersebar di Sumatera Utara.<sup>12</sup>

Di Aceh Tamiang sendiri, beberapa perusahaan perkebunan kelapa sawit tak terlepas dari permasalahan yang terjadi antara pihak perusahaan dan buruh, yang artinya relasi antara pihak perusahaan dan buruh tidak harmonis. Terjadinya aksi yang dilakukan oleh para buruh mengidentifikasikan bahwa pihak perusahaan tidak memenuhi kewajiban mereka untuk memfasilitasi pekerja dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>11</sup> DIRJENBUN, 2019. Statistik perkebunan indonesia tenaga kerja kelapa sawit 2015-2019, (Jakarta : Kementerian Pertanian), diakses pada 27 Oktober 2020.

<sup>12</sup> PT.Socfin Indonesia, [www.socfindo.com](http://www.socfindo.com) (diakses pada 16 April 2020).

Mengetahui beberapa data permasalahan tersebut diatas, timbul pertanyaan apakah hal serupa juga dialami oleh pekerja PT. Socfindo divisi IV Afdheling Seleleh karena sudah cukup lama berdiri, hubungan antar perusahaan dan pekerja terlihat tidak pernah memanas. Tetapi dalam beberapa tahun terakhir, terlihat bahwa hubungan antara pihak perusahaan dan karyawan mulai merenggang. Hal ini terlihat dari adanya aksi-aksi protes yang dilakukan para karyawan/buruh PT. Socfindo kepada perusahaan berkaitan dengan masalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, gaji, dan tunjangan yang mereka berikan tidak sesuai dengan tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan beberapa hal di atas dan mengetahui beberapa fakta yang terjadi dilapangan, patut dipertanyakan komitmen dari perusahaan (industri) dalam memperlakukan karyawannya baik dari segi fisik dan non fisik. Timbul sejumlah pertanyaan yang perlu ditelusuri yakni tentang bagaimana realitas keadaan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, bagaimana pemberian *reward* bagi para karyawan yang berprestasi dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan bagaimana *punishment* yang diberikan untuk karyawan dengan kinerja yang baik guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa faktor menurunnya kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Afdheling Seleleh disebabkan oleh beberapa hal, yaitu kurang bervariasinya suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan, serta kurangnya waktu untuk istirahat pada saat bekerja. Dari faktor lingkungan kerja terdapat kurangnya perlengkapan dan peralatan untuk karyawannya sehingga dapat menghambat penyelesaian

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terjadinya hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawannya karena terdapat berbagai kesalah pahaman yang menimbulkan perbedaan pendapat. Sedangkan dari faktor *reward* diketahui bahwa, adanya ketidakpuasan karyawan terhadap sistem pembagian penghargaan, dimana penghargaan dibagikan dengan secara bergilir. Selain itu, penghargaan yang diberikan hanya berupa uang dan jabatan. Beberapa karyawan juga menginginkan penghargaan dalam bentuk keagamaan seperti haji dan umrah.<sup>13</sup>

Dengan adanya *punishment* tentunya para karyawan akan lebih takut untuk melakukan kesalahan, sehingga mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Adapun menurut mereka, *punishment* yang diberikan perusahaan juga beragam, pertama: hukuman ringan seperti Surat Peringatan Pertama, hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. Kedua: hukuman sedang seperti Surat Peringatan Kedua, hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Dan yang ketiga: hukuman berat seperti Surat Peringatan Ketiga, hukuman ini diberikan apabila pada bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan dispensasi apapun dari perusahaan, maka perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dilakukan pemindahan tempat kerja (mutasi). Dengan adanya *punishment* ini menyebabkan mereka kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplin), pemanfaatan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

---

<sup>13</sup> Hasil observasi awal penelitian yang dilakukan pada hari Sabtu 26 Maret 2020 Pukul 10.00 Wib.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. SOCFHINDO DIVISI IV KEBUN AFDHELING SELELEH)**”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari permasalahan Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh sebagai berikut:

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik di perusahaan PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh kurang memadai.
3. Lingkungan kerja non fisik pada karyawan kurang harmonis.
4. Hubungan atasan dengan karyawan yang kurang baik mengingat kurangnya respon atasan terhadap keluhan-keluhan yang dialami oleh para karyawan.
5. Atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertidak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan.
6. Ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh. Adapun bentuk penghargaan terdiri dari piagam, jabatan dan uang.

7. *Punishment* yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dan kurang efektif. Adapun *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan hanya berupa tindakan dan tidak secara tertulis terlebih dahulu.
8. Pengaruh kepemimpinan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
9. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
10. Menurunnya kinerja karyawan di PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini perlu dilakukan batasan masalah agar permasalahan tidak melebar dan terfokus pada permasalahan yang diteliti dan disamping itu agar dapat dipahami dengan baik dan benar sesuai yang diinginkan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh).

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh?
2. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh?

3. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh?

### 1.5. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kerancuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan istilah-istilahnya. Adapun penjelasan istilah tersebut, yakni :

1. Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan planning suatu organisasi.
2. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.
4. *Punishment* adalah hukuman sebagai reinforcemet yang negatif tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijaksana bisa menjadi alat motivasi. Oleh karena

itu pimpinan perusahaan harus memahami prinsip-prinsip pemberian hukuman.

## **1.6. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Tujuan penelitian**

Setiap penelitian memiliki tujuan agar dapat diketahui kemana arah dan tujuan penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.

### **1.6.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran atau pengetahuan yang berguna bagi pembaca khususnya dalam Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh).

- b. Diharapkan penelitian tentang Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh) dapat dijadikan sebagai pemenuhan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Institut Agama Islam Negeri Langsa.
  - c. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengembangan ilmu mata kuliah SDM pada FEBI.
2. Manfaat secara praktis
- a. Sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh).
  - b. Untuk menambah kesejahteraan karyawan yang akan meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri.
  - c. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi PT. Socfhindo divisi IV Afdheling Seleleh sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti
- a. Sebagai wahana pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- b. Untuk untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kinerja karyawan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki.
4. Bagi IAIN Langsa
    - a. Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa IAIN Langsa.
    - b. Sebagai referensi bagi pembuatan laporan akhir untuk tahun-tahun yang akan datang.
    - c. Dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

### **1.7. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai sistematika penulisan proposal ini, penulis membaginya ke dalam beberapa sub bab yang dijabarkan seperti dibawah ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Pada bab ini Menguraikan teori kinerja karyawan, lingkungan kerja, *reward*, *punishment*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dikemukakan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian serta teknik analisis data.

### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN**

Menyajikan hasil penelitian tentang gambaran umum PT. Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh, deskripsi responden, hasil uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis data yang mencakup, analisis deskriptif statistik, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, dan analisa penulis.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran-saran tersebut disusun berdasarkan hasil analisis pada bab IV sebelumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Karyawan yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, karyawan perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

##### 2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau

---

<sup>14</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja, 2001), h. 67.

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>15</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### **2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya haruslah melihat apa saja indikator yang perlu dicapai dan apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:<sup>16</sup>

#### **1. Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, maka diperlukan kinerja baik dari individu, kelompok maupun organisasi.

#### **2. Standar**

---

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 195

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 101.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

### 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Individu maupun instansi dapat mengevaluasi hasil dari kinerja untuk perbaikan kinerja itu sendiri.

### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik

### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan suka rela, sehingga dapat menimbulkan perubahan.<sup>17</sup>

### 7. Peluang

Peluang merupakan kesempatan yang ada di setiap waktu yang dilewati. Terdapat dua hal yang dapat menyumbang kekurangan kesempatan yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

---

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 104.

#### 2.1.4. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dari seorang pegawai merupakan aset yang penting bagi instansi yang bersangkutan, dalam upaya memberikan kinerja yang terbaik. Dalam upaya pemberian kinerja yang pegawai akan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu:<sup>18</sup>

##### 1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diterima pegawai di lingkungan kantor yang dibayarkan setiap bulannya. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut mencurahkan kemampuan kerjanya kepada instansi yang bersangkutan.

##### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja pegawai.

##### 3. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang telah secara turun temurun ada dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

##### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja di bawah perintahnya.

##### 5. Motivasi kerja

---

<sup>18</sup> Kaswan, *Peak Performance*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), h. 11.

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

6. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
7. Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

#### **2.1.5. Jenis-jenis Kinerja**

Didalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja yakni:

##### **1. Kinerja strategik**

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh manajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

##### **2. Kinerja Administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. termasuk didalamnya struktur yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

##### **3. Kinerja operasional**

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain).<sup>19</sup>

## **2.2. Lingkungan kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Produktivitas dan kinerja pegawai akan tinggi apabila lingkungan kerja memberikan dukungan penuh terhadap pegawai. Lingkungan kerja juga sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya.<sup>20</sup> Lingkungan kerja adalah yang menggambarkan sehat/baik atau tidak baiknya sebuah organisasi non profit dibidang pemerintahan, dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai/karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya.

---

<sup>19</sup> Suryadi prawirosentono, manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karywan, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 27.

<sup>20</sup> Sumantri, P.E, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Papa Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas", *Jurnal Pro Bisnis*, 9 (2), 2016, h. 1-5.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan karyawan pada saat bekerja. Kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, peralatan atau perlengkapan kantor yang memadai.

### **2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh yaitu sebagai berikut:<sup>21</sup>

#### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

#### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

#### **3. Tersedianya fasilitas kerja**

---

<sup>21</sup> Nitisemito, Alex, "*Manajemen Personalia*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), h. 171-173.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik.<sup>22</sup>

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja. Fasilitas kerja terbagi menjadi tiga, yaitu:
  1. Fasilitas alat kerja, seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
  2. Fasilitas perlengkapan kerja, semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

---

<sup>22</sup> Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33 (1), 2016, h. 52-60.

3. Fasilitas sosial, fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

### 2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan yang baik dapat mengurangi penyebab menurunnya kinerja pegawai dan sekaligus meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:<sup>23</sup>

#### 1. Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

#### 2. Kebersihan

---

<sup>23</sup> Hanafi, B, D., & Yohana, C. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai VariABEL Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis*, 5 (1),2017, h. 73-89.

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya dan termotivasi untuk belajar lebih giat.

### 3. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

### 4. Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan mengatur suara bising antara lain: Pengendalian sumber suara, isolasi suara, penggunaan peredam suara, penggunaan system akustik dan pemakaian alat pelindung.

### 5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

### 6. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang selalu diharapkan oleh semua orang, dimana semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, yang akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.<sup>24</sup>

### **2.3. Reward**

#### **2.3.1. Pengertian Reward**

*Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. *Reward* memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja. *Reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. *Reward* terdiri dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.<sup>25</sup>

*Reward* sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan

---

<sup>24</sup>*Ibid*, h. 89

<sup>25</sup> Puwanenthiren, P, "Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District" *Global Journal of Management and Business Research*, XI (14), 2011, h. 14.

rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri. *Reward* dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi.<sup>26</sup>

Pemberian *reward* akan lebih efektif ketika diterapkan di sebuah organisasi dengan identifikasi yang kuat, identifikasi yang kuat dalam hal ini maksudnya adalah ketika terdapat kesamaan nilai dan perilaku antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Sistem *reward* yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, sistem penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dari orang-orang yang terlibat dalam sistem serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan sistem.

### **2.3.2. Indikator *Reward***

Indikator *Reward* adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

#### 1. Upah

Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> *Ibid*, h. 20.

<sup>27</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), h. 122.

<sup>28</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian kedua: Pengupahan

## 2. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.<sup>29</sup>

## 3. Cuti

Perusahaan memberikan cuti atau hari libur kepada karyawan dengan alasan-alasan tertentu.

## 4. Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.<sup>30</sup>

## 5. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja atau karyawan. misalnya pemakaian kendaraa perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.<sup>31</sup>

## 6. Penghargaan *Interpersonal*

Penghargaan *Interpersonal* adalah sebuah penghargaan antar pribadi, dimana manejer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

## 7. Promosi

---

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 87

<sup>30</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), h. 259

<sup>31</sup> Handoko, T.H., *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), h. 101.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.<sup>32</sup>

### 2.3.3. Macam-macam *Reward*

Banyak ahli yang membagi *reward* dapat dibagi menjadi beberapa macam, yaitu:<sup>33</sup>

#### 1. Penghargaan sosial (*social rewards*)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi yang merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya.

Penghargaan sosial ini dapat berupa:

##### a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan.

Dalam hal ini, gaji meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi berupa uang bonus.

##### b. Tunjangan Karyawan.

Tunjangan meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, dan tunjangan pensiun.

##### c. Fasilitas Kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.

---

<sup>32</sup> Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5 cetakan pertama*, (Yogyakarta: BPF, 2007), h. 71.

<sup>33</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Publik* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2009), h. 47.

d. Kesejahteraan Rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

2. Penghargaan psikis (psychic rewards)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas pencapaian pribadi. Penghargaan psikis (Psychic rewards) merupakan penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) yang mendatang dari dalam diri seseorang, seperti:

- a. Promosi Jabatan
- b. Pujian
- c. Sanjungan
- d. Penempatan lokasi pekerjaan yang baik
- e. Peningkatan tanggung jawab
- f. Ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri

Adapun bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai

berikut:

1. Material berupa gaji/upah

Yaitu berupa kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus di perayaan hari besar seperti Idul Fitri dan sebagainya.

2. Imbalan diluar gaji

Berupa istirahat dan libur kerja disaat ada kejadian yang menimpa karyawan, seperti meninggal dunia, sakit, dan sebagainya.

3. Penghargaan Sosial

Berupa *reward* informal, pujian, senyuman, sapaan, minum kopi bersama atau makan bersama dan hadiah berupa pajangan sertifikat pekerjaan.<sup>34</sup>

#### 2.3.4. Tujuan *Reward*

Tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

*Reward* yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran *reward* tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Pemberian *reward* selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

---

<sup>34</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Bandung: Prenada Media Group, 2009), h. 63

<sup>35</sup> Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, ( Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005). h. 168

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, perencanaan reward yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku- perilaku lainnya.

5. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

6. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.<sup>36</sup>

### **2.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut.

1. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi reward sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat

---

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 190

persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

## 2. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

## 3. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

## 4. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai,

manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.<sup>37</sup>

## **2.4. *Punishment***

### **2.4.1. Pengertian *Punishment***

Kata *punishment* berasal dari bahasa inggris yang artinya sanksi atau hukuman, siksaan yang diberikan perusahaan kepada karyawanya apabila melakukan kesalahan. *Punishment* adalah tindakan yang memberikan konsekuensi tidak menyenangkan yang diberikan atau ditimbulkan seseorang sesudah terjadinya pelanggaran, kesalahan, atau kejahatan.<sup>38</sup> *Punishment* berupa ancaman hukuman yang bertujuan untuk memberikan efek jera atau memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar, guna menajaga dan memelihara aturan dan peraturan yang ada diperusahaan. *Punishment* merupakan bentuk hukuman negatif yang diberikan perusahaan, tetapi jika diberikan secara tepat dan bijak bisa memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

*Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan yang ada diperusahaan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan pemutusan hubungan kerja.<sup>39</sup> Didalam konteks perusahaan *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melakukan kelalaian atau kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing, mutasi, maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga pembatalan bonus dibulan terkait.

---

<sup>37</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada , 2005), h. 167.

<sup>38</sup> Purnama, Ade Vici, jurnal Skripsi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya, h. 31.

<sup>39</sup> Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 224.

*Punishmet* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishmet* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan dari semua aspek dan tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut didepan rekan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah tindakan seseorang secara sadar memebrikan penderitaan kepada seseorang yang telaah melakukan kesalahan, kelalaian, atau kejahatan agar dia mau memperbaiki dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

#### **2.4.2. Indikator *Punishment***

Sebagai tindakan dari konsekuensi yang tidak menyenangkan akibat perilaku yang menyimpang dari aturan, hukuman (*punishment*) mempunyai indikator. Beberapa indikator *punishment* yaitu sebagai berikut:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuatnya dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan, tentunya perusahaan akan memberikan hukuman (*punishment*).

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

Hukuman yang diberikan atasan semata-mata tidak hanya akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan-kesalahan yang sama dilakukan, atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.<sup>40</sup>

3. Tata tertib

---

<sup>40</sup> Sofiana,evi, Dkk, *Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep*, dalam jurnal ISSN: 2338-484, 2 Desember 2017, h. 138

4. Pelaksanaan/tekanan

5. Teguran

Seorang atasan tidak bisa terhindarkan bahwa memang mempunyai tugas untuk menegur bawahannya apabila mereka melakukan kelalaian. Itu dilakukan agar kesalahan tidak terulang kembali sehingga aktivitas di perusahaan tidak terganggu dan kedisiplinan bisa ditegakkan.

6. Surat Peringatan

Surat peringatan adalah surat peringatan yang dikeluarkan oleh kantor atau perusahaan atau instansi untuk para karyawannya yang melanggar peraturan kedisiplinan yang telah ditetapkan. Misalnya, seorang karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa mengirimkan surat pemberitahuan kepada pemimpin.

7. Kebijakan PHK

8. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan, atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut, maka atasan akan langsung memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya.

### **2.4.3. Jenis-jenis *Punishment***

Adapun Jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Koencoro, G.D, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*, (Skripsi Universitas Brawijaya, 2013), h. 47.

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan ini diberikan kepada pelanggar dengan jenis teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang ini diberikan kepada pelanggar dengan jenis penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan, dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat ini diberikan kepada pelanggar dengan jenis penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

Dalam pelaksanaan *Punishment* terhadap seorang karyawan/pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu:

- a. Pemberian peringatan, Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat ini bertujuan agar karyawan tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan penilaian karyawan.
- b. Pemberian sanksi harus segera, Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksipelanggaran yang berlaku. Apabila perusahaan lalai dalam memberikan

sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten, Tujuannya adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada diperusahaan. Pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal, Tujuannya adalah agar karyawan menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.<sup>42</sup>

#### **2.4.4. Bentuk-bentuk *Punishment***

Adapun secara garis besar, *Punishment* dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

##### **1. *Punishment* Preventif**

*Punishment* Preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang menghambat atau mengganggu kelancaran suatu proses pekerjaan. Contoh *Punishment* preventif adalah: Anjuran dan perintah, Larangan, Pengawasan dan Paksaan.

##### **2. *Punishment* Represif**

*Punishment* represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan

---

<sup>42</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 131

setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Contoh *Punishment* represif adalah: Pemberitahuan, Teguran dan peringatan dan Hukuman<sup>43</sup>

#### **2.4.5. Tujuan Pemberian *Punishment***

*Punishment* yang diberikan kepada perusahaan untuk karyawan yang melanggar peraturan tentunya mempunyai tujuan. Adapun tujuan pemberian *Punishment* adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

##### 1. Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan karyawan serta mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindari dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

##### 2. Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi dan menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

##### 3. Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi karyawan dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini karyawan dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran tertentu.

##### 4. Ganti rugi

---

<sup>43</sup> Purwanto, M.N, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 57.

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 238.

Hukuman diadakan untuk menggaanti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran tertentu.

#### 5. Menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada sipelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

#### **2.4.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *punishment***

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena sebagai berikut:<sup>45</sup>

##### 1. Pelanggaran Tingkat I

- a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
- b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
- c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan

##### 2. Pelanggaran Tingkat II

- a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

##### 3. Pelanggaran Tingkat III

- a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.

---

<sup>45</sup> Mangkunegara, Anwar,P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 234.

d. Mencuri asset perusahaan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metodologi	Hasil penelitian
1	Aliyyah Fauziyyah	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kaaryawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO) TBK. Cabang Palembang	Metodologi kuantitatif	penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO) TBK. Cabang Palembang.
2	Nur Abib Asriyanto	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha Di Semarang	Metodologi kuantitatif	terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Integraha Di Semarang
3	Azizah Dianingtyas	Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Baru Yogyakarta	Metodologi kuantitatif	Penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kota baru, Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
4	Siti Nurhidayah	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)	Metodologi kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan ( $p$ -value < 0,05).
5	Yofanda Budi Pratama	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air	Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

		Minum (PDAM) Kabupaten Sleman		karyawan PDAM Kabupaten Sleman. komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
6	Faizal Hidayat	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Penelitian Kuantitatif	Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
7	Sayyidah Rizqiyatul Faizah	Pelaksanaan Reward And Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SDI Nurul Izzah Malang	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian pelaksanaan <i>reward</i> and <i>punishment</i> menunjukkan: diawal pelajaran guru membuat kesepakatan dengan siswa terkait pelaksanaan <i>reward</i> and <i>punishment</i> . <i>Reward</i> yang diberikan berupa hadiah, <i>pujian</i> dan <i>nilai plus</i> . <i>Punishment</i> yang diberikan berupa pengurangan nilai dan membersihkan lingkungan sekolah.

8	Muhammad Ihsan	Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	Penelitian Kuantitatif	Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Besar pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,979. Hal ini menunjukkan bahwa 97.9% kinerja karyawan di pengaruhi oleh Reward dan Punishment dan sisanya sebesar 0.21 atau 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
9	Paul Dinovant Sugihen	Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan Hal ini diindikasikan oleh nilai bahwa $t\text{-hitung } X1 (4.975) > t\text{-}(2.01)$ dan $p\text{-value} (0.000) < 0.05$ . Punishment berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan.

10	Galih Dwi Koencoro	Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun)	Penelitian Kuantitatif	Tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel Reward Karyawan(X1), variabel Punishment Karyawan(X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan(Y).
----	--------------------	---	------------------------	---

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Aliyyah Fauziyyah dalam skripsi *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO) TBK. Cabang Palembang.*

- a. Persamaan: penelitian ini sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel dependen, menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan analisis linear berganda.

- b. Perbedaan: penelitian Aliyyah variabel independen PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO) TBK. Cabang Palembang Sedangkan penelitian ini pada PT. Socfindo Divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.

Nur Abib Asriyanto dalam skripsi *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha Di Semarang*

- a. Persamaan: menggunakan metode kuantitatif dan analisis berganda
- b. Perbedaan: penelitian ini menggunakan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan saya menggunakan Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* sebagai variabel dependen

Azizah Dianingtyas dalam skripsi *Pengaruh Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Telkom Kota Baru Yogyakarta*

- a. Persamaan: penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif dan analisis berganda
- b. Perbedaan: Azizah menggunakan *Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Telkom Kota Baru Yogyakarta* sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen

Situ Nurhidayah dalam skripsi *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)*

- a. Persamaan: sama-sama menggunakan SPSS 16.0

- b. Perbedaan: Situ menggunakan metode dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan regresi berganda

Yofanda Budi Pratama dalam skripsi *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*

- a. Persamaan: menggunakan metode analisis berganda
- b. Perbedaan: Yofanda menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan penelitian eksplanatory. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner.

Faizal Hidayat dalam skripsi *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.*

- a. Persamaan: Sama sama meneliti Reward dan Punishment menjadi variabel independen dan Kinerja Karyawan menjadikan variabel dependen.
- b. Perbedaan: Jumlah responden berbeda dan memiliki kerangka pemikiran penelitian yang berbeda

Sayyidah Rizqiyatul Faizah dalam skripsi *Pelaksanaan Reward And Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SDI Nurul Izzah Malang.*

- a. Persamaan: Sama sama meneliti *Reward* dan *Punishment* menjadi variabel independen
- b. Perbedaan: Lokasi Penelitian dan waktu Penelitian dan SPSS yang digunakan adalah SPSS 19

Muhammad Ihsan dalam skripsi Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.

- a. Persamaan: Sama sama meneliti *Reward* dan *Punishment* dan menjadikan variabel independen dan Kinerja Karyawan menjadikan variabel dependen.
- b. Perbedaan: Lokasi dan Waktu Penelitian Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan adalah Proportional Random Sampling, dan tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja

Paul Dinovant Sugihen dalam skripsi Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.

- a. Persamaan: Sama sama meneliti *Reward* dan *Punishment* dan menjadikan variabel independen dan Kinerja Karyawan menjadikan variabel dependen.
- b. Perbedaan: Kerangka pemikiran penelitian yang berbeda dan tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja

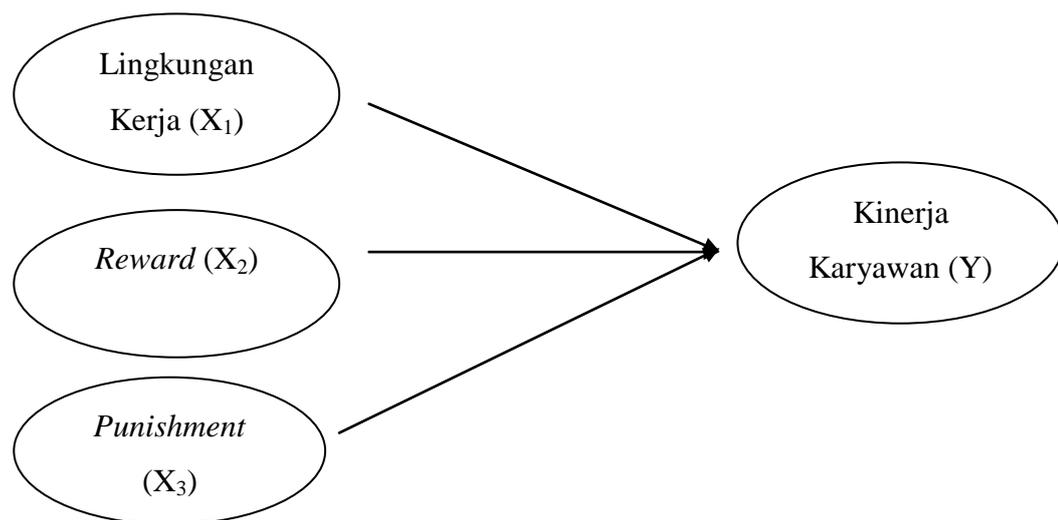
Galih Dwi Koencoro dalam skripsi Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun).

- a. Persamaan: Variabel (X)Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Variabel (Y) Kinerja Karyawan
- b. Perbedaan: Penelitian menggunakan metode *explanatory research* Kerangka pemikiran penelitian yang berbeda dan tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja

## 2.6. Kerangka Penelitian

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan. Khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



## 2.7. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- Ha<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ho<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ha<sub>2</sub> : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ho<sub>2</sub> : *Reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ha<sub>3</sub> : *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ho<sub>3</sub> : *Punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh..
- Ha<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.
- Ho<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan tentang pengaruh lingkungan kerja, *Reward*, dan *Punishment* dari suatu objek penelitian karyawan yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner) agar didapat hasil yang akurat yaitu dilakukan pengujian statistik menggunakan SPSS agar hasil yang di dapatkan positif dan signifikan, serta pengujian dengan menggunakan regresi berganda.<sup>46</sup>

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.<sup>47</sup> Oleh karena itu didalam timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana variabel tersebut saling mempengaruhi.<sup>48</sup>

---

91. <sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Cet. Ke-19, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.

<sup>47</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 64.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 420.

### **3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh yang beralamat di Desa Kebun Afdeling Seleleh, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Telp. (061) 6616066. Waktu penelitian ini adalah dimulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2020.

### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>49</sup> Berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh sebanyak 170 orang. Data diperoleh dari buku data karyawan.

#### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.<sup>50</sup> Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.<sup>51</sup> Beberapa alasan pengambilan sampel adalah:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

---

<sup>49</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Printis), h. 67.

<sup>50</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h. 109

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 112.

2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
  3. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.
- a. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik atau pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan dengan memakai Metode *Simple Random Sampling*. Dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>52</sup> Sampel acak (probabilitas) adalah suatu metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>53</sup> Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>54</sup> Pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

$$\frac{N}{N(d)^2+1}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi (10% atau 0,1)

---

<sup>52</sup> Sugiono, *metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 118

<sup>53</sup> Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), h. 185.

<sup>54</sup> *Ibid.*, h.92.

perhitungan sampelnya yaitu:

$$n = \frac{170}{170(0,1)^2 + 1}$$

$$= 62,96 \text{ dibulatkan menjadi } 63 \text{ orang.}$$

Jadi, pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 orang dari karyawan PT.Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh. Dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>55</sup> Dimana keunggulan metode ini adalah kemudahannya dalam menganalisis data dan menghitung errornya.<sup>56</sup>

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mendapatkan berbagai informasi dalam penelitian yang nantinya digunakan dalam pengukuran variabel.<sup>57</sup> Dalam penelitian ini ada tiga cara teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau

---

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 64.

<sup>56</sup> Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gramata Publishung), h. 120.

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 265

sedikit.<sup>58</sup> Wawancara dilakukan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.

b. Observasi

Observasi adalah tehnik mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan langsung ke tempat yang dipilih menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung atau observasi di PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh selama kurang lebih 45 hari.

c. Pengisian Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden dan dianggap sebagai sebuah kebenaran.<sup>59</sup> Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>60</sup> Setelah mendapat data dari responden melalui

---

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 194

<sup>59</sup> *Ibid.*, h. 162

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 199.

kuesioner/angket kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik atau bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).<sup>61</sup>

Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain: 1234 dan 5. Skala Likert terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Ragu-ragu (RG dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4), dan Sangat Setuju (SS dengan skor 5). Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 3.1.**  
**Skala Pengukuran Kuesioner**

Keterangan (Pilihan)	Score
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### 3.5. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data adalah serangkaian informasi verbal dan nonverbal yang disampaikan informan kepada peneliti untuk menjelaskan perilaku ataupun peristiwa yang sedang menjadi fokus penelitian. Adapun data penelitian terdiri dari dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Merupakan suatu data yang didapat dari sumber pertama, yaitu dari individu atau perseorangan, data ini bisa berwujud hasil wawancara dan pengisian

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, h. 426.

kuesioner atau angket serta dari data yang dimiliki oleh pihak perusahaan.<sup>62</sup> Penelitian ini menggunakan data primer atau data empiris yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner. Kuesioner atau angket adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.<sup>63</sup>

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.<sup>64</sup> Responden juga diminta untuk memilih salah satu jawaban dengan cara memberi tanda/symbol (√). Data ini adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian.<sup>65</sup> Untuk data primer diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada Karyawan PT.Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel yang didapat dari website atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung. Namun data-data ini mendukung pembahasan dari penelitian. Untuk itu beberapa sumber buku atau data yang akan membantu mengkaji secara kritis yaitu

---

<sup>62</sup> Husein Umar, *Metode Riset bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h.8

<sup>63</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2006),h.162.

<sup>64</sup> Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2011), h.91.

<sup>65</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, (Kencana:Jakarta, 2005), h.97.

berkaitan dengan tema penelitian tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan.<sup>66</sup>

### **3.6. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel**

#### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini variabel yang terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), terdiri dari Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ )
2. Variabel (Variabel *Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.6.2. Defenisi Operasionalisasi Variabel**

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. *Reward* ( $X_2$ ), Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan PT.Socfhindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh untuk merekrut karyawan, memotivasi karyawan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki kecakapan dan kemampuan dalam bekerja.

---

<sup>66</sup> Lexy. J .Moleong, Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi), (PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung, 2006),hal.160.

3. *Punishment* ( $X_3$ ), *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.
4. Kinerja (Y), Kinerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Lingkungan Kerja (X1)	Berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan Karyawan</li> <li>• Kondisi Kerja</li> <li>• Hubungan Karyawan</li> <li>• Hubungan bawahan dengan atasan</li> <li>• Alat penunjang pekerjaan</li> </ul>	Skala Likert
<i>Reward</i> (X2)	Imbalan yang diberikan PT.Socfindo divisi IV Kebun Afdheling Seleleh untuk merekrut karyawan, memotivasi karyawan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki kecakapan dan kemampuan dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji tetap</li> <li>• Penghargaan karyawan berprestasi (Interpersonalia)</li> <li>• Promosi</li> <li>• Bonus</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Insentif</li> </ul>	Skala Likert
<i>Punishment</i> ( $X_3$ )	Penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi</li> <li>• Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan</li> <li>• Tata tertib</li> <li>• Pelaksanaan/tekanan</li> <li>• Teguran</li> <li>• Surat peringatan</li> <li>• Kebijakan PHK</li> </ul>	Skala Likert

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan</li> </ul>	
Kinerja (Y)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas hasil Kerja</li> <li>• Kualitas hasil Kerja</li> <li>• Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>• Tingkat kesalahan dalam bekerja</li> <li>• Mengoptimalkan jam kerja</li> </ul>	Skala Likert

### 3.7. Uji Validasi dan Reliabilitas

#### 3.7.1. Uji Validasi

Pada pengujian validasi ini dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk melihat kesahihan, ketepatan sebuah ide sejauh mana kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara pengujian validitas ini adalah dengan korelasi item total. Adapun kriteria atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:<sup>67</sup>

- Tolak  $H_0$  jika probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed  $<$   $\alpha_{0.05}$ ).
- Terima  $H_0$  jika probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig. 2-tailed  $>$   $\alpha_{0.05}$ ).

#### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kestabilan, dan konsistensi. Jadi tujuan pengujian reliabilitas ini

<sup>67</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Printis), h. 141-145.

dalam penelitian adalah untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.<sup>68</sup> Adapun kriteria pengujian tersebut reliabel atau tidak reliabel.<sup>69</sup>

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)  $> 0.6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha)  $< 0.6$  maka instrumen tidak reliabilitas dan tidak terpercaya.

### 3.8. Analisa Data

#### 3.8.1. Metode Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif

Metode Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah menyajikan dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah =  $X < M - SD$
- b. Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi =  $X \geq M + SD$

#### 3.8.2. Model Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat.<sup>70</sup>

Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ) dan

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, h. 146.

<sup>69</sup> *Ibid.*, h. 147

<sup>70</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 81-110.

*Punishment* ( $X_3$ ), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows*.

Adapun model persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

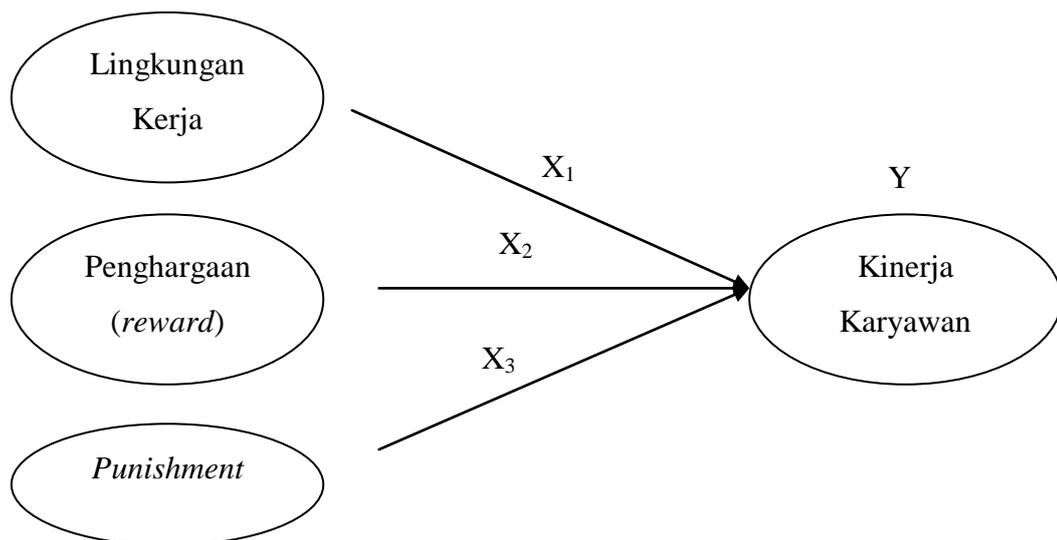
$\alpha$  = Konstanta

$b_2$  = Koefisien korelasi berganda

$x_1$  = Lingkungan Kerja

$x_2$  = *Reward*

e = *Standard Error*



### 3.8.3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan).<sup>71</sup> Semakin besar

---

<sup>71</sup> *Ibid.*, h. 240.

nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

#### **3.8.4. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)**

Uji Signifikansi atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.<sup>72</sup> Menurut Imam Ghozali, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

#### **3.8.5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji ini dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu  $X_1, X_2, \dots, X_n$  untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji global juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.<sup>73</sup>

Menurut Imam Ghozali, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%,

---

<sup>72</sup> Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*, (Jakarta: Salempa Empat, 2004), h. 508.

<sup>73</sup>*Ibid.*, h. 523.

jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen.

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbalik.<sup>74</sup> Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS). Metode OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Oleh karena itu, diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

#### **3.9.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara:<sup>75</sup>

1. Melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
2. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi

---

<sup>74</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 95

<sup>75</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Bdan Penerbit UNDIP, 2005), h. 147.

normal. Jika distribusi adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3.9.2. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedasitas. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika terjadi yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.<sup>76</sup>

### 3.9.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakak prediksi, masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi linear antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>77</sup>

- a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ ).

---

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126.

<sup>77</sup> *Ibid.*, h. 82

- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$ .
- c. Terjadi autokorelasi negatif, jika DW diatas +2 atau  $DW > +2$ .

#### **3.9.4. Uji Multikolinieritas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua menunjukkan sikap variabel independen manakan yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan VIF 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinieritas).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum PT. Socfindo**

PT. Socfindo adalah Perusahaan Agribisnis yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya Indonesia tetapi juga didunia internasional. PT.Socfhin Indonesia telah berdiri sejak 1930 dengan nama Socfindo Medan SA (*Societe Financiere Des Caulthous Medan Societe Anoyme*) didirikan berdasarkan Akte Notaris William Leo No.45 Tanggal 7 Desember 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet Indonesia sejak tahun 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput yang terletak di Aceh Tamiang, dan ada juga perkebunan di daerah Aceh Selatan, dan Aceh Timur.

Pada tahun 1965 berdasarkan Penetapan Presiden No.6 Tahun 1965, Keputusan Presiden Kabinet Dwikora No.A/d/50/1965, Instruksi Menteri Perkebunan No.20/MPR/M.Perk/65 dan No.29/MPR/M.Perk/65. No SK100/M.Perk 1965 maka perkebunan yang dikelola perusahaan PT.Socfindo Medan SA berada dibawah pengawasan Pemerintah RI. Ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi hal sebagai berikut:

1. Mengusahakan perkebunan kelapa sawit, karet, dan lain-lain, serta pengolahannya.
2. Mengadakan rehabilitas, perkebunan serta modernisasi perkebunan dan pembibitan, instalasi dan alat-alatnya sampai saraf yang mutahir.

3. Mendirikan dan mengusahakan perusahaan atau kehutanan.
4. Melakukan ekspor dan penjualan lokal hasil perkebunan dan hasil hutan..

Perkebunan PT.Socfhindo berkedudukan di Medan memiliki dua wilayah yang cukup luas yaitu berada di 2 (dua) Provinsi, Sumatera dan Aceh.

1. Wilayah Sumatera Utara terdiri dari: Kebun Mata Pao, Kebun Bangun Bandar, Kebun Tanjung Maria, Kebun Tanah Bersih, dan Kebun Lima Puluh
2. Wilayah Aceh terdiri dari: Kebun Seunagan, Kebun Seumanyan, Kebun Lae Butar dan Kebun Sei Liput.

#### **4.2. Visi dan Misi PT. Socfhindo**

##### **1. Visi PT. Socfhindo**

Menjadi perusahaan industri perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang efisien dalam produksi dan memberikan keuntungan kepada para stake holder.

##### **2. Misi PT. Socfhindo**

- a. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
- b. Memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standar internasional dan acuan yang berlaku dibisnisnya.
- c. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman dan sehat.
- d. Menggunakan sumber daya yang efisien dan minimalisasi limbah.
- e. Membagi kesejahteraan bagi masyarakat dimana kami beroperasi.

### **4.3. Ruang Lingkup Bidang Usaha**

PT.Socfhindo Sei Liput atau Sei Liput Medang Ara Estate yang masuk pada group Manager 1 merupakan cabang dari PT.Socfhin Indonesia Medan Sumatera Utara. Perseroan ini bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit. Adapun lokasi Perkebunan terletak didaerah Kabupaten Aceh Tamiang, dan terbagi atas 4 (empat) divisi Afdheling, yaitu:

1. Afdheling satu meliputi daerah: Alur Meranti, Tanjung Genteng, Seumadam dan luas total areal 946, 03 Ha.
2. Afdheling dua meliputi daerah: Tanjung Aspak, Mopoli, Karang baru dan luas total areal 839,07 Ha.
3. Afdheling tiga meliputi daerah: Medang Ara dengan luas total arealnya 872,76 Ha.
4. Afdheling empat meliputi daerah: Seleleh dengan luas total arealnya 999,63 Ha

Sehingga jumlah keseluruhan dari divisi I (Afdheling satu) sampai divisi IV (Afdheling empat) adalah 3.657, 49 Ha. Dimana masing-masing Afdheling dipimpin oleh Asisten Kepala (Mandor I) yang biasanya bertugas disetiap Afdheling di perkebunan dan dibantu oleh Asisten Afdheling yang biasanya mengawasi para pekerja yang ada dikebun untuk kemudian hasil kerjanya dilaporkan kepada asisten kepala.

### **4.4. Sarana dan Prasarana/Aktivitas Perusahaan**

PT.Socfhindo Divisi IV Afdheling Seleleh merupakan perkebunan yang komoditi utama perusahaanny adalah kelapa sawit, produk yang dihasilkan

merupakan hasil produksi yang bersifat agraris dimana sifatnya tidak bisa terlalu lama disimpan, jumlah produksinya tergantung pada alam, sifat permintaannya elastis dimana setiap produksi diusahakan dapat segera terjual agar dana untuk keperluan operasional perusahaan. Adapun produksi yang dihasilkan PT.Socfindo Divisi IV Afdheling Seleleh dari komoditinya dan lokasi perkebunannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Kelapa Sawit

Dari hasil pengolahan buah sawit akan diperoleh minyak sawit dalam bentuk:

a. CPO (*Crude Palm Oil*) atau disebut juga minyak kelapa sawit. Dimana CPO ini sebagian besar diolah sendiri dan 25% dijual secara lokal. CPO ini bila diproses akan menjadi minyak yang siap pakai. Dari CPO ini menghasilkan produksi turunan yaitu:

b. RBD *OLEIN (Reffening Bleachingand Deodorized Olien)*

RBD adalah minyak kelapa sawit kualitas tinggi yang diolah menjadi bahan baku minyak goreng.

c. RBD *Stearin*

RBD Stearin juga diproses untuk menghasilkan bahan baku kosmetik dan dijual secara ekspordan sisanya dijual lokal.

d. *Fatty Acid*

Bahan ini juga diproses untuk menghasilkan bahan baku untuk pembuatan sabun mandi, sabun cuci dan kosmetik.

#### 2. Palm Kernel (inti kelapa sawit)

Komoditi lainnya yang dapat dihasilkan dari buah kelapa sawit adalah inti kelapa sawit. Bila palm ini diproses akan diperoleh produk turunan yaitu:

a. PKO (*Palm Kernel Oil*)

PKO ini dijual secara lokal maupun ekspor. Dari PKO ini juga diperoleh produk turunan, yaitu : minyak goreng siap pakai dan minyak mentah

b. CAKE PKE (*Palm Kernel Expeller*)

Produk ini adalah ampas dari pemasaran yang biasanya digunakan untuk makan ternak yang dijual secara lokal. Pengadaan minyak kelapa yang diusahakan perusahaan merupakan hasil dari perkebunan kelapa sawit yang diusahakan yang terbesar didaerah Sumatera Utara dan Aceh.

#### 4.5. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Socfhindo Divisi IV Kebun Afdheling Seleleh sebanyak 63 kuesioner. Setiap kuesioner diberikan kepada responden dan diharapkan agar responden dapat mengisi pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dari 63 kuesioner yang telah disebarkan seluruhnya dapat diolah menjadi data yang berguna bagi penelitian ini. Kuesioner yang disebarkan kepada responden, dengan distribusi penyebaran disajikan pada table 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Penyebaran Kuesioner**

<b>Nama Instansi</b>	<b>Kuesioner Disebar</b>	<b>Kuesioner Kembali</b>
PT. Socfhindo Divisi IV Afdheling Seleleh	63	63
<b>Total Responden</b>	<b>63</b>	<b>63</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2020*

#### 4.5.1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah pimpinan serta karyawan PT. Socfindo Divisi IV Kebun Afdheling Seleleh. Adapun rincian karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Pria	37	81,2
	Wanita	26	18,8
<b>Total Responden</b>		<b>63</b>	<b>100</b>
2	Usia:		
	< 20 tahun	6	15,5
	21–30 tahun	20	25,5
	31–40 tahun	12	21,5
	>40 tahun	25	37,5
<b>Total Responden</b>		<b>63</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir		
	SD/Sederajat	2	6,2
	SMP/Sederajat	31	43,1
	SMA/Sederajat	26	38,2
	Diploma (D1/D2/D3)	4	12,5
<b>Total Responden</b>		<b>63</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan 63 kuesioner yang diolah, gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada tabel 4.2. Dilihat dari jenis kelamin para responden, laki-laki berjumlah 37 orang responden atau sekitar 81,2% dan perempuan

berjumlah 26 orang responden atau 18,8%, yang dimana artinya sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 81,2%. Dilihat dari segi usia, terdapat 6 orang responden berada pada kisaran usia 15-20 tahun atau sekitar 15,5 %, terdapat 12 orang responden berada pada kisaran usia 26-34 tahun atau sekitar 25,5%, terdapat 6 orang responden berada pada kisaran usia 31-40 tahun sekitar 21,5 % dan terdapat 25 orang responden berada pada kisaran usia 35-50 tahun atau sekitar 37,5%.

Dilihat dari segi pendidikan terakhir responden, terdapat 2 orang responden yang berpendidikan terakhir SD atau sekitar 6,2%, 31 orang responden berpendidikan terakhir SMP/Sederajat atau sekitar 43,1%, 26 orang responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat atau sekitar 38,2%, dan 4 orang responden berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) atau sekitar 12,5%.

#### 4.6. Uji Persyaratan Analisis

##### 4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak valid. Dengan ketentuan jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Dengan menggunakan  $N = 63$  didapatkan  $r$  tabel 0.248. Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
Lingkungan Kerja 1.1	0,427	0.248	Valid
Lingkungan Kerja 1.2	0,574	0.248	Valid
Lingkungan Kerja 1.3	0,376	0.248	Valid
Lingkungan Kerja 1.4	0,476	0.248	Valid

Lingkungan Kerja 1.5	0,609	0.248	Valid
Lingkungan Kerja 1.6	0,604	0.248	Valid
<b>Reward (X<sub>2</sub>)</b>			
Reward 1.1	0,698	0.248	Valid
Reward 1.2	0,617	0.248	Valid
Reward 1.3	0,706	0.248	Valid
Reward 1.4	0,538	0.248	Valid
Reward 1.5	0,439	0.248	Valid
Reward 1.6	0,344	0.248	Valid
<b>Punishment (X<sub>3</sub>)</b>			
Punishment 1.1	0,330	0.248	Valid
Punishment 1.2	0,399	0.248	Valid
Punishment 1.3	0,549	0.248	Valid
Punishment 1.4	0,613	0,248	Valid
Punishment 1.5	0,485	0.248	Valid
Punishment 1.6	0,676	0.248	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Kinerja Karyawan 1.1	0,642	0.248	Valid
Kinerja Karyawan 1.2	0,508	0.248	Valid
Kinerja Karyawan 1.3	0,370	0.248	Valid
Kinerja Karyawan 1.4	0,422	0,248	Valid
Kinerja Karyawan 1.3	0,715	0.248	Valid
Kinerja Karyawan 1.4	0,633	0.248	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi seluruhnya mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,248$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dan pernyataan pada instrumen tentang lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan tentang lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan ketentuan

jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Batas Keandalan</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,622	0,60	Reliabel
Reward ( $X_2$ )	0,731	0,60	Reliabel
Punishment ( $X_3$ )	0,753	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,60	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa semua item (pertanyaan/soal) yang terdapat dalam kuesioner tentang variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel/handal, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

#### **4.8. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.8.1. Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,284	4,945		5,675	,000		
	X1	,097	,139	,086	2,696	,004	,881	1,135
	X2	,038	,149	,032	3,257	,002	,883	1,132
	X3	,487	,134	,435	3,638	,004	,940	1,163

a. Dependent Variable: Y

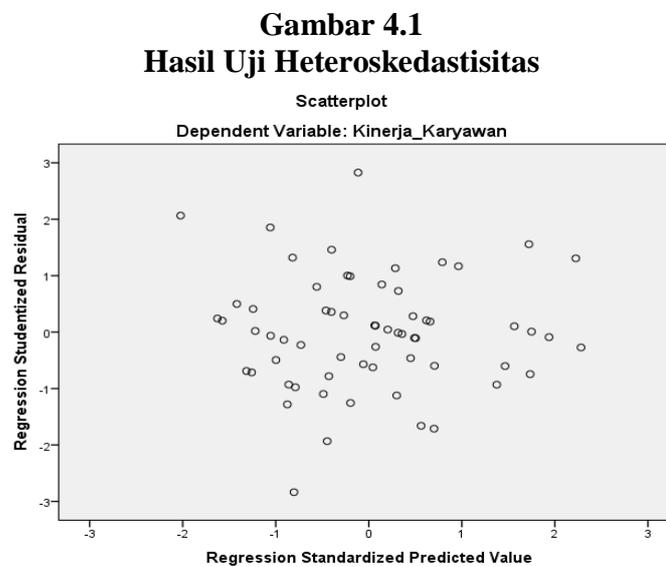
Berdasarkan Tabel 4.5 yaitu tabel output “Coefficients” pada bagian Collinearity Statistics diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,881, untuk variabel *reward* ( $X_2$ ) adalah 0,883 dan untuk variabel *punishment* ( $X_3$ ) adalah 0,940. Maka diketahui nilai *tolerance* dari ketiga variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 1,135, nilai VIF dari variabel *reward* ( $X_2$ ) adalah 1,132 dan nilai VIF dari variabel *punishment* adalah 1,163. Karena nilai *tolerance* dari ketiga variabel penelitian  $> 0,10$  dan nilai VIF dari ketiga variabel penelitian  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

#### 4.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam hal ini, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode *scatterplot*. Jika titik-titik pada grafik *scatterplot*

tidak membentuk suatu pola tertentu, maka asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

Berikut adalah hasil dari grafik *scatterplot*.



*Sumber :Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.1. dapat diketahui bahwa titik-titik dari data menyebar diatas, dibawah dan disekitar angka nol (0). Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4.8.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Dalam

penelitian ini dapat juga dilakukan dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*, *Test* metode *normal probability plots*, dan metode histogram yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal/tidak. Pedomannya jika nilai  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya  $\text{Sig.} > 0,05$  maka data berdistribusi normal.<sup>78</sup>

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66033185
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,049
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a</sup>

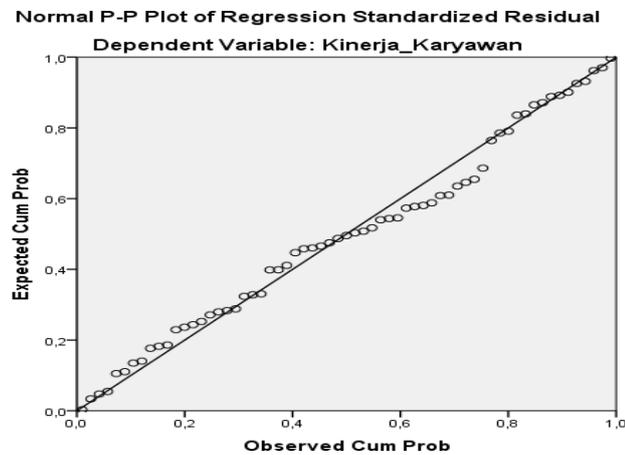
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Selain itu, pengujian ini juga dapat dilakukan secara visual dengan menggunakan Normal P-Plot. Dengan ketentuan dalam normal p-plot yaitu suatu variabel dikatakan normal jika

<sup>78</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis, .....*, hal. 169

titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik data searah mengikuti garis diagonal.

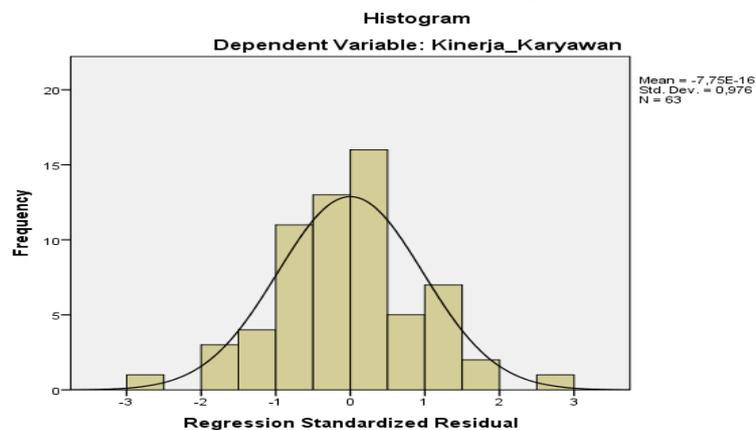
**Gambar 4.2**  
**Uji Normal P-Plot**



*Sumber: Data Primer Diolah, 2020.*

Berdasarkan gambar 4.2. menunjukkan bahwa data dari setiap observasi berada dekat dengan garis linear atau dapat dikatakan bahwa pola dari data mengikuti garis lurus regresi (diagonal). Maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Selain uji *kolmogorov-smirnov* dan uji normal p-plot, dalam pengujian normalitas juga menggunakan metode histogram.

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas Histogram**



*Sumber : Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, bentuk histogram memberikan pola yang seimbang/memiliki pola yang simetris, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak untuk digunakan.

#### 4.8.4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai linear atau tidak. Dengan ketentuan jika koefisien signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

**Tabel 4.7**  
**Uji Linearitas**  
**Lingkungan Kerja (X1)**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	76,012	110	6,910	,739	,697
		Linearity	14,275	11	14,275	1,526	,222
		Deviation from Linearity	61,737	111	6,174	,660	,755
	Within Groups		477,067	51	9,354		
	Total		553,079	562			

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* variabel modal usaha sebesar  $0,755 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Reward (X2)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	88,982	10	8,898	,997	,458
		Linearity	,014	1	,014	,002	,969
		Deviation from Linearity	88,968	9	9,885	1,108	,374
	Within Groups		464,097	52	8,925		
	Total		553,079	62			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* variabel lokasi sebesar  $0,374 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *reward* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Punishment (X3)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	193,049	11	17,550	2,486	,014
		Linearity	108,815	1	108,815	15,414	,000
		Deviation from Linearity	84,233	10	8,423	1,193	,318
	Within Groups		360,031	51	7,059		
	Total		553,079	62			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* variabel jam kerja sebesar  $0,318 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *punishment* (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

#### 4.8.5. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode ke t dengan kesalahan pada periode ke t (sebelumnya).<sup>79</sup> Adapun hasil uji Autokorelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
11	,717 <sup>a</sup>	,514	,500	2,727	2,166

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

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: data primer diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,166 nilai ini menggunakan taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel 63 (n) dan jumlah variabel independen tiga (k = 3). Maka tabel Durbin Watson diperoleh nilai sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Durbin Watson Test Bound**

N	k = 3	
	Dl	dU
63	1,4943	1,6932

*Sumber: data primer diolah, 2020.*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dL sebesar 1,4943 dan dU sebesar 1,6932, maka jika  $dU < \text{nilai Durbin Watson} < (4 - dU)$   
 $4 - 1,6932 = 2,3068$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

<sup>79</sup> Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hal. 144

positif atau negatif dengan kriteria  $dU < d < (4 - dU)$ . Maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.9. Hasil Analisis Data

##### 4.9.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu/dua variabel bebas dan variabel terikat serta bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen secara simultan. Variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.10**  
**Uji Analisis Regresi Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
11 (Constant)	8,284	4,945		5,675	,000
Lingkungan_Kerja	,097	,139	,086	2,696	,004
Reward	,038	,149	,032	3,257	,002
Punishment	,487	,134	,435	3,638	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Coefficients di atas memberikan informasi tentang persamaan regresi ada tidaknya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ atau } Y = 8,284 + 0,097X_1 + 0,038X_2 + 0,487X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai konstanta sebesar 8,284 yang mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 8,284. Koefisien regresi variabel kinerja karyawan melalui variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,097. Koefisien regresi variabel kinerja karyawan melalui variabel *reward* diperoleh nilai sebesar 0,038. Koefisien regresi variabel kinerja karyawan melalui variabel *punishment* diperoleh sebesar 0,487.

#### 4.9.2. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya hasil dari persamaan regresi diinterpretasikan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi jika terjadi perubahan terhadap variabel terikat.

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Proses pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5%). Dimana hipotesis yang digunakan sebagai berikut:<sup>80</sup> Pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  ditolak (tidak signifikan).

---

<sup>80</sup> Sujarweni, V. Wiratma dan Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 93

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
11 (Constant)	8,284	4,945		5,675	,000
Lingkungan_Kerja	,097	,139	,086	2,696	,004
Penghargaan	,038	,149	,032	3,257	,002
Punishment	,487	,134	,435	3,638	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel uji t di atas diketahui bahwa jumlah variabel pada penelitian ini adalah 4 yaitu lingkungan kerja, penghargaan (reward), punishment dan kinerja keuangan atau  $K=4$ , Sementara jumlah sampel atau  $N= 63$ , maka  $(N - K) = (63 - 4 = 59)$ . Angka ini dilihat dari distribusi nilai T tabel maka diperoleh nilai T tabel adalah 2.00100.

Berdasarkan tabel uji t di atas diketahui bahwa jumlah variabel pada penelitian ini adalah 4 yaitu lingkungan kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja keuangan atau  $K=4$ , Sementara jumlah sampel atau  $N= 63$ , maka  $(N - K) = (63 - 4 = 59)$ . Angka ini dilihat dari distribusi nilai T tabel maka diperoleh nilai T tabel adalah 2.00100.

1. Nilai sig dari variabel lingkungan kerja yaitu  $0.004 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $2,696 > 2,00100$  (t tabel), sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

2. Nilai sig dari variabel *reward* yaitu  $0.002 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel *reward* dengan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $3,257 > 2,00100$  (t tabel), sehingga *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.
3. Nilai sig dari variabel punishment yakni  $0.004 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel punishment dengan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $3,638 > 2,00100$  (t tabel), sehingga punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

## 2. Uji Simultan ( Uji F )

Uji simultan (F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yaitu lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Apabila nilai *sig*  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka model regresi signifikan secara statistik dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,283	3	38,094	5,122	,003 <sup>b</sup>
	Residual	438,797	59	7,437		
	Total	553,079	62			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan hasil tabel uji F diatas diperoleh nilai sig sebesar  $0.003 < 0,05$  (tingkat signifikan  $\alpha$ ) dan F hitung sebesar 4,033 serta diketahui  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = N-k = 63-4 = 59$  (F tabel= 2,76). Sehingga F hitung  $>$  F tabel ( $5,122 > 2,76$ ), maka  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV.

#### 4.10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yaitu nilai yang dapat mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,500	2,727

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.13. dapat diketahui bahwa hasil nilai dari *Adjusted R Square* (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar 0,514. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV dipengaruhi sangat kuat oleh variabel lingkungan kerja ( $x_1$ ), *reward* ( $x_2$ ) dan *punishment* ( $x_3$ ) sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 51,4% = 48,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.11. PEMBAHASAN**

##### **4.11.1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Hal ini dibuktikan dari nilai sig variabel lingkungan kerja yakni  $0.004 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $2,696 > 2,00100$  (t tabel), sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah, Nur Abib Asriyanto, Situ Nurhidayah, Yofanda Budi Pratama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan teori Sumantri (2016) yang menyatakan bahwa kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik.

#### **4.11.2. Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV**

*Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. *Reward* bisa diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan. *Reward* sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig dari variabel *reward* yakni  $0.002 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel *reward* dengan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $3,257 > 2,00100$  (t tabel), sehingga variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_a2$  diterima dan  $H_02$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizah Dianingtyas, Faizal Hidayat, Sayyidah Rizqiyatul Faizah, Muhammad Ihsan, Paul Dinovant Sugihen dan Galih Dwi Koencoro yang menyatakan bahwa *reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau prestasi karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *reward* dapat diberikan dengan berbagai cara seperti pujian, pemberian bonus, kenaikan jabatan dan lain sebagainya, sehingga dapat juga memotivasi karyawan lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori Kadarisman (2012) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* dapat memotivasi atau meningkatkan kinerja, *reward* dapat diberikan berupa upah, gaji, cuti, insentif, tunjangan, penghargaan *Interpersonal*, promosi dan lain sebagainya sebagai bukti penghargaan terhadap kinerja seseorang.

#### **4.11.3. *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfindo**

##### **Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV**

*Punishment* adalah tindakan yang memberikan konsekuensi tidak menyenangkan yang diberikan atau ditimbulkan seseorang sesudah terjadinya pelanggaran, kesalahan, atau kejahatan. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan yang ada diperusahaan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan pemutusan hubungan kerja. Didalam konteks perusahaan *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melakukan kelalaian atau kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan. *Punishment* dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing, mutasi, maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga pembatalan bonus dibulan terkait

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Hal ini dibuktikan dari nilai sig dari variabel kinerja karyawan yakni  $0.004 < 0.05$  (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel punishment dengan pendapatan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung  $3,638 > 2,00100$  (t tabel), sehingga variabel punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV bersifat positif dan signifikan yaitu  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Keseluruhan sistem *Punishment* yang telah berjalan dan diterapkan secara tepat dan bijak sehingga efek yang didapat bukanlah negatif, melainkan efek positif berupa peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizal Hidayat, Sayyidah Rizqiyyatul Faizah, Muhammad Ihsan, Paul Dinovant Sugihen dan Galih Dwi Koencoro yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian *Punishmet* yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan kesalahan jika diberikan secara tepat dan bijak dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Winardi (2009) yang menyatakan bahwa *Punishmet* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku negatif dari karyawan yang dapat merugikan perusahaan seperti kelalaian atau kesalahan dalam bekerja.

#### **4.11.4. Lingkungan Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig sebesar  $0.003 < 0,05$  (tingkat signifikan  $\alpha$ ) dan F hitung sebesar 4,889 serta diketahui  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = N-k = 63-4 = 59$  (F tabel= 2,76). Sehingga F hitung  $>$  F tabel ( $5,122 > 2,76$ ), maka  $H_a4$  diterima dan  $H_04$  ditolak yang artinya teradapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV.

Hasil pengujian dari *Adjusted R Square* (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar 0,514 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh

Divisi IV dipengaruhi sangat kuat oleh variabel lingkungan kerja ( $x_1$ ), *reward* ( $x_2$ ) dan *punishment* ( $x_3$ ) sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 51,4% = 48,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian dahulu, bahwa nilai koefisien determinasi dari penelitian Muhammad Ihsan, nilai koefisien ditunjukkan oleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yaitu sebesar 50,2 %. Kesimpulan yang didapat bahwa pengaruh variabel bebas Penghargaan (*reward*) dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak yaitu sebesar 50,2 % sedangkan sisanya 49,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data-data hasil penelitian pada penelitian ini, maka dapat peneliti simpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV. Hal ini dibuktikan dari nilai sig variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung  $2,696 > 2,00100$  (t tabel), dan nilai sig.  $0.004 < 0.05$
2. Secara parsial penghargaan (reward) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV dengan nilai t hitung  $3,257 > 2,00100$  dan nilai sig.  $0.002 < 0.05$
3. Secara parsial punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV dengan nilai t hitung  $3,638 > 2,00100$  dan nilai sig.  $0.004 < 0.05$
4. Lingkungan kerja, penghargaan (reward) dan punishment berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig sebesar  $0.003 < 0,05$  (tingkat signifikan  $\alpha$ ) dan F hitung  $> F$  tabel ( $5,122 > 2,76$ ).

#### **5.2. Saran**

Adapun saran-saran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel independen sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk merancang secara lebih rinci mengenai deskripsi karakteristik responden.

- c. Sistem *reward* yang diterapkan Perusahaan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem *reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *reward* baru untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Sistem *Punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh pihak perusahaan PT Socfindo Kebun Afdheling Seleleh Divisi IV sekarang sudah berjalan dengan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Tanzeh. *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Rineka Cipta , 2002.
- Azuar Juliandi dan Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Ciptapustaka Media Printis
- BPS Survei perkebunan, 2019. <http://bps.go.id> (diakses pada 27 Oktober 2020).
- DIRJENBUN, 2019. Statistik perkebunan indonesia komoditas kelapa sawit 2015-2019, (Jakarta : Kementrian Pertanian), diakses pada 27 Oktober 2020
- Galih Dwi Koencoro, *pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja, Skripsi*, Malang: Universitas Brawijaya, 2013.
- Hani T.Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hendri Tanjung dan Abrista Devi. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishung.
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005).
- Kadarisman M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Kamsir. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada cet ke-4, 2004.
- Mahsun, Mohammad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPF, 2006.
- Martuyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5 Cetakan Pertama*, Yogyakarta: BPF, 2007.
- Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi (Cetakan Pertama)*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Mangkuprawira dan Hubeis. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2007
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008.
- Murtianingsih. *Globalisasi Dan Korelasinya Dengan Industri Manufaktur Yang Merupakan Leading Sector Perekonomian*, dalam jurnal JIBEKA XI (2): 33-39, Agustus 2015.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 2012.
- PT.Socfin Indonesia, [www.socfindo.com](http://www.socfindo.com) (diakses pada 16 April 2020).
- Puwanenthiren, P, "Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District" *Global Journal of Management and Business Research*, XI (14), 2011.

- Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar*, Makassar : UNHAS, 2011.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Cet. Ke-19, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharyanto dan Purwanto SK. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*, Jakarta: Salempa Empat, 2004.
- Sujarweni, V. Wiratma dan Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Suryadi prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.

**ANGKET KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN (*REWARD*) DAN  
*PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS  
PADA PT. SOCFHINDO DIVISI IV AFDHELING SELELEH)",**

Saya mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan mengisi titik-titik dan member tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.

NAMA :

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

Kurang dari 20 tahun

31-40 Tahun

21 - 30 tahun

Lebih dari 40 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMP/Sederajat

Diploma (D1/D2/D3)

SMA/Sederajat

S1/S2

4. Lama Bekerja

Kurang dari 1 tahun

1 - 5 tahun

5 - 10 tahun

Lebih dari 20 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda cekis/centang(v) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- 1) Tandai pada kolom **STS** jika anda **Sangat Tidak Setuju**.
- 2) Tandai pada kolom **TS** jika anda **Tidak Setuju**.
- 3) Tandai pada kolom **RG** jika anda **Ragu-ragu**
- 4) Tandai pada kolom **S** jika anda **Setuju**.
- 5) Tandai pada kolom **SS** jika anda **Sangat Setuju**.

### 1. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
3	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja lain, tetapi tetap di awasi agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					

### 2. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RG	S	SS
1	Suasana kerja mendukung setiap pekerjaan yang saya lakukan					
2	Suasana kerja yang mendukung, dapat memicu saya dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga hasilnya memuaskan					
3	Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan membuat saya bersemangat dalam bekerja					
4	Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja dan membuat betah di perusahaan					
5	Fasilitas yang ada di perusahaan sudah lengkap, sehingga membuat saya nyaman dan betah dalam bekerja					

6	Fasilitas kerja yang modern, membantu mempermudah setiap pekerjaan yang saya lakukan					
---	--	--	--	--	--	--

### 3. Reward

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RG	S	SS
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran					
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					
4	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik					
5	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai					
6	Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun					

### 4. Punishmet

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RG	S	SS
1	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan					
2	Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan					
3	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan					
4	Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi					
5	Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan					
6	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					

**TABULASI DATA**

LINGKUNGAN KERJA						X1	REWARD						X2
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	5	23
3	5	4	3	4	5	24	4	3	4	3	4	5	23
4	5	5	3	4	5	26	3	3	4	4	4	5	23
4	5	5	5	3	5	27	3	3	4	4	4	5	23
4	5	5	4	3	5	26	2	3	4	5	5	5	24
2	4	4	5	4	5	24	4	3	4	4	5	5	25
2	4	4	5	4	5	24	4	3	4	4	5	5	25
2	5	5	5	2	5	24	2	3	4	5	4	5	23
3	5	4	4	3	5	24	2	2	4	4	4	5	21
4	4	4	5	4	5	26	5	2	4	5	5	5	26
2	2	5	5	4	2	20	2	2	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	2	4	24	2	2	4	4	4	4	20
2	2	4	5	4	4	21	1	2	4	4	5	5	21
2	2	5	5	4	3	21	2	2	4	4	5	5	22
3	5	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	5	24
3	4	5	4	4	5	25	2	2	4	4	5	5	22
2	4	4	5	2	2	19	2	2	2	5	5	5	21
4	4	5	5	2	2	22	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	4	25	4	2	5	5	5	5	26
5	5	5	5	2	2	24	5	3	5	5	5	5	28
4	4	4	4	1	4	21	1	1	2	4	5	5	18
1	4	4	4	4	4	21	2	2	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	1	26	5	2	5	4	4	5	25
4	2	5	5	4	2	22	4	2	4	5	5	4	24
4	2	4	5	2	2	19	4	2	4	5	5	5	25
4	4	5	5	5	2	25	4	4	5	5	5	5	28
2	4	5	5	2	4	22	4	2	5	5	5	5	26

1	5	5	5	2	4	22	1	4	5	5	5	5	25
2	2	5	5	4	4	22	5	2	5	5	5	5	27
2	4	5	5	5	5	26	5	2	5	4	5	5	26
2	4	5	5	5	4	25	4	4	4	5	5	5	27
2	2	5	5	2	2	18	4	2	5	5	5	5	26
5	5	5	5	2	2	24	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	5	5	4	26	4	3	4	5	5	5	26
2	4	4	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	22
4	5	5	5	5	4	28	5	3	5	5	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25	4	3	5	4	4	5	25
2	4	4	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	2	2	20	5	3	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	4	27	4	2	4	5	5	5	25
2	4	5	5	5	4	25	2	2	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	5	27	4	2	4	5	4	5	24
2	2	4	4	2	2	16	2	2	2	5	5	5	21
4	4	4	4	2	2	20	5	2	2	2	4	5	20
2	4	4	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	5	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
2	4	5	5	2	2	20	2	2	4	4	4	5	21
4	4	5	5	2	4	24	2	3	4	5	4	5	23
4	4	5	5	4	4	26	4	2	5	5	5	5	26
4	4	4	5	2	2	21	2	2	4	4	4	5	21
2	4	4	4	2	4	20	4	2	4	5	5	5	25
4	5	5	5	4	4	27	4	2	4	4	5	5	24
4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
2	4	5	5	2	2	20	4	2	4	5	5	5	25
4	5	5	5	4	4	27	4	2	4	4	4	5	23
2	4	4	4	4	4	22	2	2	5	5	5	5	24
2	4	4	5	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25
2	5	5	5	2	2	21	4	2	4	4	4	5	23
4	4	4	4	2	4	22	4	4	5	5	5	5	28

<i>PUNISHMENT</i>						<b>X3</b>	<b>KINERJA KARYAWAN</b>						<b>Y</b>
<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>		<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>Y1.6</b>	
5	4	4	4	4	5	26	5	4	3	3	4	5	24
3	4	4	4	3	5	23	5	5	5	4	3	4	26
4	4	2	2	4	2	18	4	4	4	2	2	2	18
5	4	4	4	3	5	25	5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	1	2	5	20	5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	3	4	5	24
5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	1	4	1	18	5	5	2	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	2	4	4	22
4	4	2	2	4	2	18	4	4	4	2	2	2	18
4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	2	4	2	21	4	4	5	3	3	3	22
4	4	4	2	4	5	23	4	4	5	4	2	2	21
4	4	4	1	4	4	21	2	4	4	4	2	2	18
4	4	2	2	4	2	18	4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	2	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	1	4	1	19	4	4	4	4	2	2	20
4	2	2	1	5	1	15	4	4	4	4	4	4	24
4	3	1	1	5	5	19	2	2	4	3	4	3	18
5	3	3	1	4	1	17	4	4	4	2	1	5	20
4	3	2	1	4	5	19	4	2	4	1	4	4	19
5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	4	5	2	26
5	2	1	1	5	4	18	2	4	2	2	1	2	13
4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	2	4	5	23	4	4	2	4	4	4	22
5	5	4	2	4	1	21	4	4	5	4	4	4	25

5	5	1	1	4	1	17	4	4	4	5	2	2	21
5	4	4	1	4	1	19	4	5	4	4	1	2	20
5	4	3	1	4	4	21	4	4	4	2	4	2	20
4	4	5	1	4	2	20	5	5	2	3	2	3	20
4	4	4	1	4	1	18	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	1	5	5	21	4	4	4	4	2	4	22
5	4	2	1	4	3	19	4	4	2	4	1	1	16
5	4	3	1	3	5	21	4	2	4	4	1	4	19
4	4	5	2	4	4	23	4	4	5	4	3	3	23
4	3	3	1	4	5	20	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	2	5	1	18	2	2	4	4	1	4	17
4	4	4	1	4	2	19	4	4	4	4	2	4	22
5	5	5	1	2	2	20	4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	1	4	5	22	4	4	4	2	2	2	18
4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	2	22
5	4	5	2	4	1	21	4	4	4	4	4	2	22
4	2	4	2	4	2	18	4	4	4	2	2	4	20
5	5	5	1	4	2	22	4	4	4	4	2	4	22
4	2	2	2	4	4	18	4	4	2	4	2	2	18
4	4	2	1	4	4	19	4	4	5	4	2	4	23
5	4	4	1	4	5	23	4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	1	4	4	21	4	4	5	2	4	2	21
4	4	4	2	4	4	22	4	4	5	2	4	4	23
4	3	2	1	5	4	19	4	4	4	4	2	2	20
4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	1	4	2	19	4	4	4	4	2	4	22
5	5	5	1	4	4	24	4	4	4	4	1	4	21
5	4	4	1	4	5	23	4	4	4	2	2	2	18
4	4	4	1	4	1	18	4	2	4	4	2	2	18
4	4	2	2	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
5	4	2	1	4	4	20	4	4	4	4	2	2	20
4	2	4	2	4	1	17	4	4	4	4	2	2	20
5	4	2	1	4	5	21	4	4	4	4	2	4	22

## ANALISIS DATA MENGGUNAKAN SPSS

### 1. Hasil Uji Validitas

**Correlations**

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1 Pearson Correlation	1	,275*	,060	-,065	-,054	-,104	,427**
Sig. (2-tailed)		,029	,639	,615	,675	,416	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_2 Pearson Correlation	,275*	1	,125	-,149	,007	,311*	,574**
Sig. (2-tailed)	,029		,330	,244	,957	,013	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_3 Pearson Correlation	,060	,125	1	,508**	,095	-,074	,376**
Sig. (2-tailed)	,639	,330		,000	,460	,562	,002
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_4 Pearson Correlation	-,065	-,149	,508**	1	,078	-,196	,476
Sig. (2-tailed)	,615	,244	,000		,542	,123	,167
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_5 Pearson Correlation	-,054	,007	,095	,078	1	,372**	,609**
Sig. (2-tailed)	,675	,957	,460	,542		,003	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_6 Pearson Correlation	-,104	,311*	-,074	-,196	,372**	1	,604**
Sig. (2-tailed)	,416	,013	,562	,123	,003		,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Skor_Total Pearson Correlation	,427**	,574**	,376**	,176	,609**	,604**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,167	,000	,000	
N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

**Correlations**

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1 Pearson Correlation	1	,307*	,353**	,028	,053	-,049	,698**
Sig. (2-tailed)		,014	,005	,829	,682	,702	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_2 Pearson Correlation	,307*	1	,287*	,116	,002	-,096	,617**
Sig. (2-tailed)	,014		,022	,365	,986	,454	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_3 Pearson Correlation	,353**	,287*	1	,384**	,177	,078	,706**
Sig. (2-tailed)	,005	,022		,002	,166	,543	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_4 Pearson Correlation	,028	,116	,384**	1	,569**	,076	,538**
(2-tailed)	,829	,365	,002		,000	,556	,000
N	63	63	63	63	63	63	63
Item_5 Pearson Correlation	,053	,002	,177	,569**	1	,216	,439**

sig. (2-tailed)		,682	,986	,166	,000		,089	,000
N		63	63	63	63	63	63	63
Item_6	Pearson	-,049	-,096	,078	,076	,216	1	,344
	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,702	,454	,543	,556	,089		,259
	N	63	63	63	63	63	63	63
Skor_	Pearson	,698**	,617**	,706**	,538**	,439**	,144	1
Total	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,259	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

#### Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total	
Item_1	Pearson	1	,223	,050	-,222	-,060	-,047	,330
	Correlation							
	sig. (2-tailed)		,079	,700	,080	,643	,714	,310
	N	63	63	63	63	63	63	63
Item_2	Pearson	,223	1	,331**	,085	-,432**	,006	,399**
	Correlation							
	(2-tailed)	,079	,008	,508	,000	,965	,001	
	N	63	63	63	63	63	63	63
Item_3	Pearson	,050	,331**	1	,179	-,335**	,013	,549**
	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,700	,008	,161	,007	,923	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63
Item_4	Pearson	-,222	,085	,179	1	-,127	,239	,613**
	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,080	,508	,161	,320	,060	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63
Item_5	Pearson	,060	,432**	-,335**	-,127	1	,076	,468
	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,643	,000	,007	,320	,552	,188	
	N	63	63	63	63	63	63	63
Item_6	Pearson	-,047	,006	,013	,239	-,076	1	,676**
	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,714	,965	,923	,060	,552	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63
Skor_	Pearson	,130	,399**	,549**	,613**	-,168	,676**	1
Total	Correlation							
	sig. (2-tailed)	,310	,001	,000	,000	,188	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

#### Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total	
Item_1	Pearson	1	,579**	,067	,148	,336**	,277*	,642**
	Correlation							
	(2-tailed)		,000	,601	,248	,007	,028	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63

Item_2	Pearson Correlation (2-tailed)	,579** ,000	1 63	-,034 ,791 63	,194 ,128 63	,210 ,098 63	,075 ,558 63	,508** ,000 63
Item_3	son Correlation (2-tailed)	,067 ,601 63	-,034 ,791 63	1 ,909 63	,015 ,909 63	,181 ,156 63	,070 ,585 63	,370** ,003 63
Item_4	son Correlation (2-tailed)	,148 ,248 63	,194 ,128 63	,015 ,909 63	1 ,747 63	,041 ,493 63	,088 ,493 63	,422** ,001 63
Item_5	son Correlation (2-tailed)	,336** ,007 63	,210 ,098 63	,181 ,156 63	,041 ,747 63	1 ,007 63	,336** ,007 63	,715** ,000 63
Item_6	son Correlation (2-tailed)	,277* ,028 63	,075 ,558 63	,070 ,585 63	,088 ,493 63	,336** ,007 63	1 ,633** 63	,633** ,000 63
Skor_ Total	son Correlation (2-tailed)	,642** ,000 63	,508** ,000 63	,370** ,003 63	,422** ,001 63	,715** ,000 63	,633** ,000 63	1 ,000 63

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	6

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

.listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

.listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

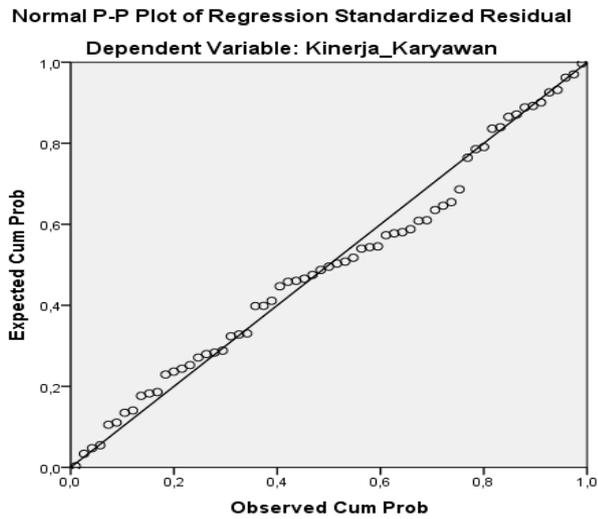
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	6

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik****Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

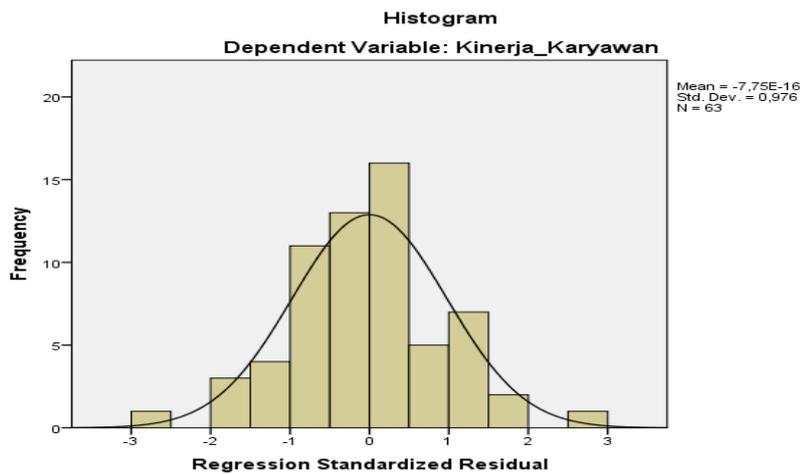
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66033185
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,049
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a</sup>

a. Test distribution is Normal.

### Uji Normal P-Plot



### Uji Normalitas Histogram



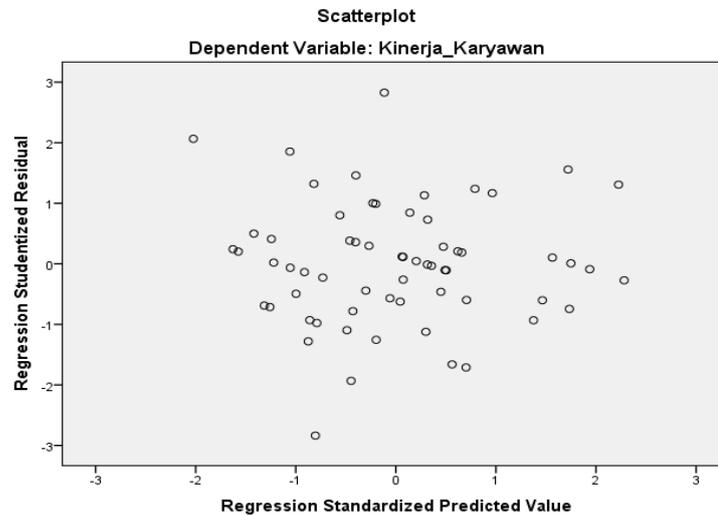
### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,284	4,945		5,675	,000		
	X1	,097	,139	,086	2,696	,004	,881	1,135
	X2	,038	,149	,032	3,257	,002	,883	1,132
	X3	,487	,134	,435	3,638	,004	,940	1,163

a. Dependent Variable: Y

## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Between Groups (Combined)	76,012	11	6,910	,739	,697
Lingkungan_Kerja					
Linearity	14,275	1	14,275	1,526	,222
Deviation from Linearity	61,737	10	6,174	,660	,755
Within Groups	477,067	51	9,354		
Total	553,079	62			

## Reward (X2)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Between Groups (Combined)	88,982	10	8,898	,997	,458
Reward					
Linearity	,014	1	,014	,002	,969
Deviation from Linearity	88,968	9	9,885	1,108	,374
Within Groups	464,097	52	8,925		
Total	553,079	62			

## Punishment (X3)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Between Groups (Combined)	193,049	11	17,550	2,486	,014

Punishment	Linearity	108,815	1	108,815	15,414	,000
	Deviation from Linearity	84,233	10	8,423	1,193	,318
	Within Groups	360,031	51	7,059		
	Total	553,079	62			

### Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
11	,717 <sup>a</sup>	,514	,500	2,727	2,166

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

b. Dependent Variable: Y

### Durbin Watson Test Bound

N	k = 3	
	dL	dU
63	1,4943	1,6932

## 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

### Uji Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,284	4,945		5,675	,000
Lingkungan_Kerja	,097	,139	,086	2,696	,004
Reward	,038	,149	,032	3,257	,002
Punishment	,487	,134	,435	3,638	,004

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,284	4,945		5,675	,000
Lingkungan_Kerja	,097	,139	,086	2,696	,004
Reward	,038	,149	,032	3,257	,002
Punishment	,487	,134	,435	3,638	,004

a. Dependent Variable: Y

### Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	114,283	3	38,094	5,122	,003 <sup>b</sup>
Residual	438,797	59	7,437		
Total	553,079	62			

a. Dependent Variable: Y

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

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

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,500	2,727

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

b. Dependent Variable: Y

### TABEL R

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
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**TABEL T**

<b>Pr</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

TABEL F

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
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## 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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## 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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : WIDIA WATI
2. Tempat, Tanggal Lahir : Seleleh, 30 Mei 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
7. Alamat : Dusun Kesehatan Desa. Kebun Afd Seleleh  
Kec. Karang Baru, Kab. Aceh Tamiang
8. Orang Tua
  - a. Ayah : Wagiyono
  - b. Pekerjaan : Karyawan Swasta
  - c. Pendidikan Terakhir : SLTP/Sederajat
  - d. Ibu : Sami
  - e. Pekerjaan : Karyawan Swasta
  - f. Pendidikan Terakhir : Belum Tamat SD/Sederajat
9. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Swasta Seleleh Tahun 2003
  - b. SMP : SMPN 1 Karang Baru Tahun 2009
  - c. SMA : SMAN 1 Karang Baru Tahun 2012
  - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa Tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya

Langsa, 12 Oktober 2020

Penulis



**Widia Wati**  
**Nim: 4012016144**