

No. Dok: 6728
Copy : 1

D2 658.32
Had
P

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA
KURNIA MANDIRI**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Penyelesaian
Program D-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen
Bisnis Industri Pada
Politeknik STMI Jakarta**



DISUSUN OLEH :

ARIS PURWANTA HADI

NIM. 1713017

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

JAKARTA

DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl Terima	19/09/2022
No Induk Buku	753/ABO/SB/TA/22

SUMBANGAN A

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA KURNIA
MANDIRI”

DISUSUN OLEH:

NAMA : ARIS PURWANTA HADI
NIM : 1713017
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF d.h
MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan

dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir

Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 20 September 2017

menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Marison Sitorus, MM
NIP. 1963062019890310003

POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR:

**“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA KURNIA MANDIRI”**

DISUSUN OLEH:

Nama : Aris Purwanta Hadi

NIM : 1713017

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta pada hari
Jumat, 27 Oktober 2017.

Jakarta, 22 November 2017

Penguji 1,



(Drs. Marison Sitorus, MM.)

NIP. 1963062019890310003

Penguji 2,



(Dra. Sri Darvuni, MM.)

NIP. 195406291982032003

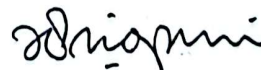
Penguji 3,



(Drs. Ubaldus Upa, Msc.)

NIP. 195504121986031003

Penguji 4,



(Drs. Parlindungan Pardosi, MM.)

NIP. 195311281980031005



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : ARIS PURWANTA HADI
 NIM : 1713017
 Judul TA : PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV CAHAYA KURNIA
MANDIRI

Pembimbing : Drs. MARISON SITORUS, MM
 Asisten Pembimbing : _____

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
19-7-17	I	Revisi Variabel Y dan Pembahasan BAB I	f
27-7-17	II	Acc BAB I dan Pembahasan revisi BAB II	f
8-8-17	II	Revisi dan Pembahasan BAB II	f
11-8-17	III	Pembahasan BAB III	f
13-9-17	IV	Pembahasan BAB IV	f
15-9-17	V	Pembahasan BAB V	f
18-9-17	VI	Revisi kesimpulan dan Saran	f

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Drs Mulyono, MM
 NIP: 1953090119 03 031001

Pembimbing

Drs. Marison S. MM
 NIP: 19630620 1989 031 0003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Aris Purwanta Hadi

NIM : 1713017

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA KURNIA MANDIRI”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, melalui angket, melalui buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini, serta konsultasi dengan dosen pembimbing.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan dalam sumber referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya dibatalkan.

Jakarta, 20 September 2017

Yang Membuat Pernyataan


**METERAI
TEMPEL**
7EE99AEF766652103
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Aris Purwanta Hadi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Cahaya Kurnia Mandiri. Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma – IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri pada Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada CV Cahaya Kurnia Mandiri sehingga diharapkan laporan ini dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa pada umumnya.

Keberhasilan dalam menyelesaikan laporan ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
2. Bapak Drs. Marison Sitorus, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasehat dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
3. Bapak Drs. Mulyono, MM. selaku ketua program studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta.
4. Bapak Yulius Jatmiko, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya dalam proses penulisan laporan ini.

5. Para Dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan arahan, bimbingan serta ilmu kepada penyusun.
6. Bapak Krishna Maulana, selaku pemilik CV Cahaya Kurnia Mandiri yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Ibu Ijah Nurleny serta Ibu Dwi Septiani, selaku Staff Keuangan dan Staff Administrasi CV Cahaya Kurnia Mandiri yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian, serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan laporan.
8. Bapak Watijo dan Ibu Lis Herlinawati selaku orang tua penyusun, ketiga kakak, dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dorongan moril maupun materiil sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Karyawan CV Cahaya Kurnia Mandiri yang telah membantu dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam laporan ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri tingkat akhir yang telah memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 17 Juli 2017

Penyusun,



Aris Purwanta Hadi

ABSTRAK

CV Cahaya Kurnia Mandiri merupakan perusahaan di bidang industri otomotif karoseri yang memproduksi mobil ambulance. CV Cahaya Kurnia Mandiri berlokasi di Kampung Teriti RT 002/004 Desa Karet Kecamatan Sepatan Kabupaten Tangerang, Banten. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Edy Hermanto pada tahun 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan di CV Cahaya Kurnia Mandiri. Metode analisis yang dipakai adalah metode analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 22.0 for windows sebagai lampiran. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah pertama, terdapat hubungan yang sedang antara reward (X_1) dan motivasi kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh $r = 0,492$. Reward (X_1) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 2,359 > t_{tabel} = 2,160$. Kedua, terdapat hubungan yang kuat antara punishment (X_2) dan motivasi kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh $r = 0,611$. Punishment (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 3,039 > t_{tabel} = 2,160$. Ketiga, terdapat hubungan yang kuat antara Reward (X_1) dan Punishment (X_2) secara simultan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,756$. Reward (X_1) dan punishment (X_2) secara simultan (bersama-sama) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $F_{hitung} = 8,002 > F_{tabel} = 3,89$.

Kata kunci: Reward, punishment, motivasi kerja.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Batasan Masalah	3
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
1.6. Hipotesa Penelitian	4
1.7. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia	6

2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. Pengertian <i>Reward</i>	8
2.2.1. Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	9
2.2.2. Bentuk <i>Reward</i>	11
2.2.3. Sistem Pemberian <i>Reward</i>	11
2.3. Pengertian <i>Punishment</i>	12
2.3.1. Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	12
2.3.2. Indikator <i>Punishment</i>	13
2.3.3. Pelaksanaan Pemberian <i>Punishment</i>	13
2.3.4. Solusi Bagi Karyawan Untuk Menghindari <i>Punishment</i>	14
2.4. Pengertian Motivasi Kerja	14
2.4.1. Bentuk-bentuk Motivasi	15
2.4.2. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja	15
2.4.3. Teknik Motivasi Kerja	16
2.5. Hubungan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja	17
BAB III METODELOGI PENELITIAN	19
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	19
3.1.1. Jenis Data.....	19
3.1.2. Sumber Data	19
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data	19

3.1.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	20
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	32
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	32
4.1.2. Profil Perusahaan.....	33
4.1.3. Lokasi Perusahaan	33
4.1.4. Visi	33
4.1.5. Misi.....	33
4.1.6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan	34
4.1.7. <i>Layout</i> Perusahaan.....	38
4.1.8. Harga Jual Produk	39
4.1.9. Uraian Produk CV Cahaya Kurnia Mandiri	39
4.2. Bidang Personalia	44
4.2.1. Ketenagakerjaan	44
4.2.2. Rekrutmen dan Penempatan Karyawan.....	46
4.2.3. Evaluasi Kinerja	47
4.2.4. Kesejahteraan Karyawan	47
4.2.5. Pemutusan Hubungan Kerja	47
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
5.1. Analisis data.....	48

5.1.1. Deskripsi Responden.....	48
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
5.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i>	50
5.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Punishment</i>	51
5.2.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	52
5.3. Instrumen Penelitian	53
5.3.1. Uji Validitas.....	53
5.3.2. Uji Reliabilitas.....	60
5.4. Uji Asumsi Dasar.....	71
5.4.1. Uji Multikolinearitas.....	71
5.4.2. Uji Homogenitas.....	72
5.4.3. Uji Normalitas	75
5.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
5.5.1. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.....	76
5.5.2. Uji Korelasi Sederhana dan Berganda.....	81
5.5.3. Uji Koefisien Determinasi	84
5.6. Uji Hipotesa Penelitian.....	85
5.6.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	85
5.6.2. Uji Signifikansi Individual (Uji T)	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	92
6.1. Kesimpulan.....	92

6.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Dampak Positif <i>Reward</i> Pada Karir dan Finansial.....	9
Gambar 2.2. Hubungan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	17
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2. Layout Perusahaan	38
Gambar 4.3. Ambulance Tipe <i>Deluxe</i>	41
Gambar 4.4. Ambulance Tipe <i>Standard</i>	43
Gambar 5.1. Grafik Normalitas.....	75
Gambar 5.2. Diagram Uji F (<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi)	86
Gambar 5.3. Diagram Uji T (<i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja).....	91
Gambar 5.4. Diagram Uji T (<i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja).....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	29
Tabel 3.2. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	29
Tabel 4.1. Keterangan <i>Layout</i>	38
Tabel 4.2. Harga Jual Produk Tahun 2016.....	39
Tabel 4.3. Data Tenaga Kerja	45
Tabel 4.4. Data Tenaga Kerja Setiap Bagian	45
Tabel 4.5. Data Usia Tenaga Kerja	45
Tabel 4.6. Data Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja	46
Tabel 4.7. Jumlah Karyawan Tahun 2013-2016	46
Tabel 5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 5.2. Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 5.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 5.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i>	50
Tabel 5.6. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Punishment</i>	51
Tabel 5.7. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	53
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i>	55

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	57
Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 5.12. Jawaban Responden Variabel <i>Reward</i>	60
Tabel 5.13. Tabel Penolong Uji Reliabilitas <i>Reward</i>	61
Tabel 5.14. Jawaban Responden Variabel <i>Punishment</i>	64
Tabel 5.15. Tabel Penolong Uji Reliabilitas <i>Punishment</i>	64
Tabel 5.16. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 5.17. Tabel Penolong Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	68
Tabel 5.18. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	71
Tabel 5.19. Tabel Penolong Uji Homogenitas	73
Tabel 5.20. Tabel Penolong Mencari nilai a,b1,b2	76

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi sebagai motor utama berjalannya proses yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi perusahaan tersebut.

Perkembangan dunia bisnis semakin berkembang, saat ini perusahaan tidak hanya bersaing melalui produk yang dihasilkan saja, namun persaingan dalam teknologi dan yang paling utama adalah persaingan untuk mendapatkan serta menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting, mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan diperlukan suatu hal yang dapat memacu dan mendorong motivasi kerja karyawan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, karyawan harus memiliki motivasi lebih untuk menyelesaikan bidang pekerjaannya tersebut. Salah satu hal yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* dapat berperan sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal, karna melalui *reward* dan *punishment* setiap individu karyawan akan semakin terpacu semangat kerjanya

untuk memberikan prestasi kerja yang lebih produktif. *Reward* dan *punishment* digunakan oleh lembaga-lembaga organisasi usaha tidak terkecuali perusahaan yang bergerak pada karoseri ambulance seperti CV Cahaya Kurnia Mandiri.

CV Cahaya Kurnia Mandiri merupakan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang karoseri ambulance. Perusahaan ini menerapkan sistem *reward* dan *punishment* kepada setiap karyawan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga berdampak positif bagi aktivitas perusahaan. Namun sebagian karyawan merasa penerapan *punishment* membuat mereka merasa tertekan dan bukan sebagai motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai perusahaan. Dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil tema pembahasan dengan judul "PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA KURNIA MANDIRI"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada Tugas Akhir adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *reward* dan *punishment* berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur perhatian yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah:

1. Penelitian dilakukan di CV Cahaya Kurnia Mandiri yang berlokasi di Kampung Teriti RT 002/004 Desa Karet Kecamatan Sepatan Kabupaten Tangerang, Banten.
2. Responden yang dipilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan CV Cahaya Kurnia Mandiri.
3. Penulis hanya meneliti variabel *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependennya.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan:

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Manfaat Bagi Peneliti:

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi penulis adalah sebagai tambahan ilmu pengetahuan dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta dapat memperluas wawasan penulis.

3. Manfaat Bagi Politeknik STMI Jakarta:

Manfaat diadakannya penelitian ini bagi Politeknik STMI Jakarta adalah sebagai informasi tambahan terutama mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* sebagai pengembangan sumber daya manusia serta sebagai bahan referensi bagi para akademis dalam menyusun tugas akhir.

1.6 Hipotesa Penelitian

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, batasan masalah, hipotesa penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah yang relevan untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan, serta kerangka pemecahan masalah.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi hasil pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk proses pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis data yang merupakan tindak lanjut dari pengumpulan serta pengolahan data yang dilakukan pada BAB IV serta menjawab rumusan masalah yang diutarakan pada BAB I.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian, serta saran-saran yang dipandang perlu untuk diberikan kepada pihak perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.1 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri atas :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan karir

- c. Penilaian prestasi kerja
- 3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - 11. Gaji/upah
 - 12. Insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari :
 - 13. Keuntungan (*benefit*)
 - 14. Kesejahteraan
- 4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseiling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pemberhentian karyawan

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification. Job requirement dan job evaluation

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Pengertian *Reward* / Penghargaan

Menurut Irham (2016:64) *reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Mangkunegara (2013:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepusasan kerja, motivasi kerja serta hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2017:118) Penghargaan atau kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Dapat disimpulkan dari ketiga pendapat para ahli diatas, bahwa *reward* merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya dalam bentuk finansial maupun non finansial. *Reward* dimunculkan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam menjalankan

tanggung jawab pekerjaannya dengan anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil kerjanya, karyawan akan memberikan kinerja yang lebih maksimal untuk perusahaan pada periode selanjutnya.

2.2.1 Tujuan Pemberian Reward :

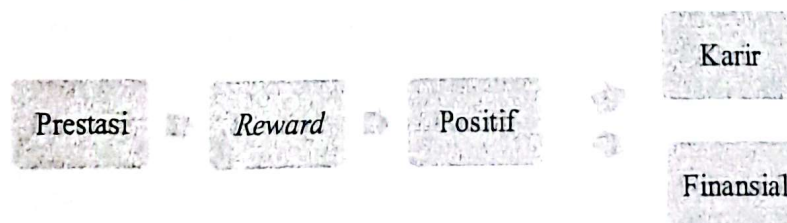
Menurut Irham (2016:65) secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu sebagai berikut :

- a. Usaha memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
- c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
- d. Sebagai penjelasan kepada pihak *stake holders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditas secara tepat waktu.
- e. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Dampak positif *reward* pada karir dan finansial karyawan dapat kita lihat dibawah ini:

Gambar 2.1

Dampak Positif Reward Pada Karir dan Finansial



Adapun tujuan *reward* menurut Hasibuan (2017:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian penghargaan dapat menjalin ikatan kerja sama formal antaraatasan dengan bawahan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sementara pengusaha wajib membayar penghargaan itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Perusahaan membalas jasa karyawan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program penghargaan agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.2 Bentuk Reward

Menurut Irham (2016:64) bentuk reward secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan sebagai berikut:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai

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

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan, pengisian pulsa dan sejenisnya.

3. *Reward* dalam bentuk non finansial

Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana kantor yang sesuai harapan karyawan dalam bentuk fasilitas-fasilitas penunjang kerja.

2.2.3 Sistem Pemberian Reward

Dalam pemberian *reward* ada beberapa tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Melakukan analisis pekerjaan.
2. Melakukan penilaian pekerjaan.
3. Melakukan *survey* berbagai sistem pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan.
4. Membandingkan nilai berbagai pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang diberikan.

2.3 Pengertian *Punishment* / sanksi

Menurut Mangkunegara (2013:130) *Punishment* atau sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Irham (2016:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Menurut Hasibuan (2017:197) *Punishment* atau sanksi hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, *punishment* atau sanksi merupakan hukuman yang diterima karyawan untuk memotivasi karyawan agar memelihara peraturan perusahaan serta memperbaiki karyawan pelanggar. Pada dasarnya *punishment* dapat digunakan sebagai pendorong individu agar melakukan kegiatan yang lebih maksimal. *Punishment* memiliki fungsi yang berlawanan dengan *reward*, namun keduanya memiliki tujuan yang sama untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar memberikan hasil kerja yang lebih baik. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

2.3.1 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai dalam koencoro (2013:4) dikutip jurnal silfa dkk, jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan dan penundaan kenaikan jabatan.
3. Hukuman berat, seperti penurunan pangkat, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja.

2.3.2 Indikator Pemberian Punishment

Menurut Irham (2016:69) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu :

1. Acuan pemberian mekanisme tersebut harus melihat pada bukti-bukti yang memiliki nilai otentik dan sah.
2. Pelanggaran yang dilakukan karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan baik secara finansial maupun non finansial.
3. Pelanggaran tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.
4. Pelanggaran yang dilakukan telah tercatat dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran dan harus dituntaskan.

2.3.3 Pelaksanaan Pemberian Punishment/Sanksi

Menurut Mangkunegara (2013:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar sebagai berikut :

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar peraturan perusahaan dan disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar peraturan perusahaan dan disiplin kerja harus diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan

pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa.

2.3.4 Solusi Bagi Karyawan Untuk Menghindari Punishment

Menurut Irham (2016:70) seorang karyawan perlu memikirkan berbagai solusi untuk menghindari dari sanksi atau *punishment* yaitu sebagai berikut:

1. Membangun konsep dan pribadi yang disiplin semenjak awal bekerja dan mengedepankan semangat kerja yang sportif.
2. Membangun komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan juga para pimpinan dengan konsep hubungan kekeluargaan namun tetap patuh pada aturan.
3. Tidak mudah terpancing emosi atau pendapat serta ide-ide pemikiran yang hanya melihat dari sudut pandang sepihak.
4. Selalu berpikir positif dan bersikap positif dalam melihat setiap masalah.
5. Meningkatkan wawasan karyawan melalui hal-hal yang positif seperti membaca, dan mencari data di internet.

2.4 Pengertian Motivasi

Menurut Irham (2016:100) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Santoso Soroso dalam Irham (2016:100) Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan perilaku dalam diri pegawai untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

2.4.1 Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Irham (2016:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.4.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5. Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

2.4.3 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:101) beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini pegawai perlu dihormati serta diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik dan berprestasi.

2. Teknik komunikasi persuasif.

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : "AIDDAS".

A = Attention (Perhatian).

I = Interest (Minat).

D = Desire (Hasrat).

D = Decision (Keputusan).

A = Action (Aksi/Tindakan).

S = Satisfaction (Kepuasan).

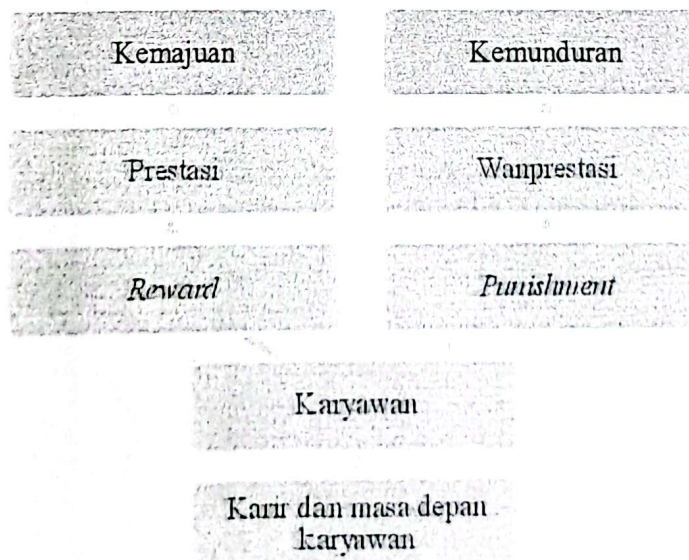
2.5 Hubungan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Reward dan *punishment* dianggap dua kata yang melekat dalam membangun suatu organisasi baik dilihat dari segi perspektif manajemen sumber daya manusia maupun berbagai disiplin ilmu lainnya.

Berikut ini merupakan hubungan *reward* dan *punishment* (Irham, 2016:71).

Gambar 2.2

Hubungan *Reward* dan *Punishment*



Menurut Irham (2016:72) dengan pemberian penghargaan (*reward*) maka diharapkan berdampak pada meningkatnya motivasi dalam bekerja. Penghargaan dan motivasi dapat dilihat sebagai bentuk hubungan yang bersifat linear dan saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Menurut Hasibuan (2017:197) *punishment* atau sanksi hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Menurut pendapat para ahli diatas, pada dasarnya *punishment* dapat digunakan sebagai pendorong seseorang agar mencapai kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. *Reward* merupakan bentuk motivasi kerja positif, sedangkan *punishment* merupakan bentuk motivasi negatif namun keduanya memiliki fungsi yang sama untuk memperkuat motivasi kerja agar karyawan memberikan kinerja lebih baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan *instrument* kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari CV Cahaya Kurnia Mandiri dengan melakukan penelitian langsung, wawancara dan *study* pustaka.

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian Tugas Akhir ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Peneliti mengumpulkan data-data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden langsung untuk menjawab semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

2. Kuesioner

Peneliti memberikan angket pertanyaan mengenai variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) serta motivasi kerja (Y).

3. Penelitian Kepustakaan

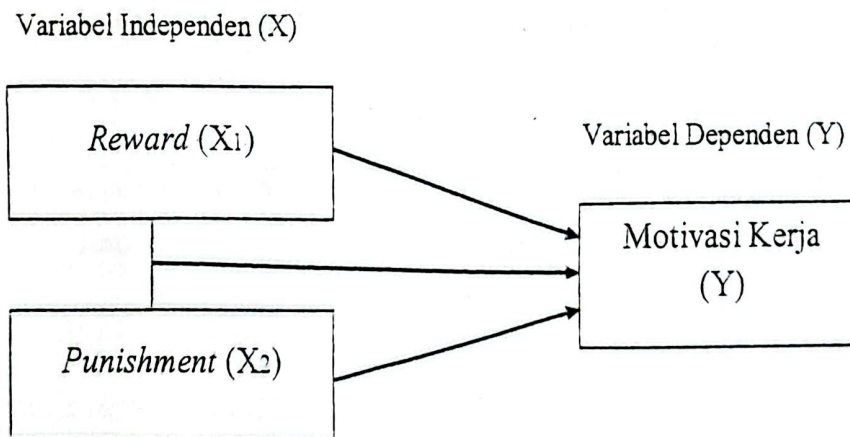
Peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan untuk mendapat landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

3.1.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Berikut ini merupakan gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi:

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual



Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban

yang disediakan. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, pernyataan menyangkut variabel *reward*, *punishment* dan motivasi kerja. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti untuk ditabulasikan.

Pemberian skor dari kuesioner skala model likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Ragu-ragu (RG) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

a. Indikator Variabel *Reward* (X1)

Indikator	Sub Indikator
<i>Reward</i> yang bersifat finansial	a. Gaji Tetap b. Bonus c. Insentif
<i>Reward</i> yang bersifat non finansial	a. Pujian b. Penghargaan c. Promosi

b. Indikator Variabel *Punishment* (X2)

Indikator	Sub Indikator
<i>Punishment</i>	a. Teguran b. Surat peringatan c. Skorsing

c. Indikator Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator	Sub Indikator
Kedisiplinan	a. Tanggung jawab waktu b. Pemahaman pedoman kerja
Kemampuan Teknik	a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
Lingkungan kerja	b. Kerja sama c. Lingkungan kerja harmonis
Motivasi dalam bekerja	a. Peningkatkan kinerja

2. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu *likert scale* untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2010:133), Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap maupun karyawan lepas CV Cahaya Kurnia Mandiri. Keseluruhan karyawan perusahaan berjumlah 15 orang. Metode *sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini cocok digunakan untuk populasi kurang dari 30 orang. (Sugiyono, 2010:122).

4. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

5. Pengujian Kuesioner

Peneliti melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil validitas dan reabilitas pada uji kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono:2010,178).
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
n = Jumlah responden
X = Skor variabel (jawaban responden)
Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2. Uji Reliabilitas

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

☐ Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

k = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien Reabilitas instrumen

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)} \qquad Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

No	\bar{X}_1	X_2	X_3	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$
1						
2						
3						
.						
n						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X_i}{n}$$

Keterangan:

\bar{X}_1 = nilai rata – rata sampel ke ... i

X_i = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_f^2 = \frac{\sum (X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B^2 = untuk varian terbesar

S_K^2 = untuk varian terkecil

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V1_2, V2_{n-k-1})$$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

4. Uji Normalitas

Menurut Tony Wijaya (2011:130). Uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Analisis Regresi

1. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono: 2010; dalam David Jayadi 2012):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Motivasi Kerja)

a : Konstanta

b_1 - b_2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (*Reward*)

X_2 : Variabel bebas (*Punishment*)

e : *Standard error*

2. Korelasi Sederhana dan Berganda

Hubungan X dan Y dikatakan positif bila kenaikan (penurunan X) pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan Y). ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of *Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

Tabel 3.1

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2010)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2010), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010)

6. Uji Hipotesa Penelitian

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

- R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)
 M = jumlah variabel bebas
 n = jumlah responden

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{x_1x_2}^2$),

Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

$$\bullet \quad r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$$

$$\bullet \quad S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y))\}}{n-m-1}$$

$$\bullet \quad S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus :

$$\bullet \quad Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \sum \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

$$\bullet \quad Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \sum \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = Standar error

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan CV Cahaya Kurnia Mandiri berlokasi di Kampung Teriti RT 002/004 Desa Karet Kecamatan Sepatan Kabupaten Tangerang, Banten. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 29 Desember 2010 yang didirikan oleh Bapak Edy Hermanto dengan modal awal Rp 1.000.000.000 (satu milyar rupiah) berdasarkan Akta Pendirian Nomor 04 yang disahkan oleh Amsori Hardyanto SH. MKn. kemudian dilakukan perubahan dalam susunan kepengurusan perusahaan pada tanggal 17 April 2013 Akta Pendirian Nomor 100 yang menjadikan Bapak Edy Hermanto menjadi komisaris dan posisi direktur digantikan oleh Bapak Krishna Maulana. Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 10 November 2016 terjadi perubahan kembali. Perubahan ini dikarenakan Bapak Edy Hermanto megundurkan diri dari Komisaris dan digantikan oleh Bapak Agus Susilo sebagai Komisaris yang baru.

Pada awal berdiri, perusahaan ini memproduksi karoseri mobil box dan dump truk. namun pada tahun 2013 perusahaan karoseri ini melihat peluang akan permintaan mobil ambulance yang begitu besar. Peluang ini dimanfaatkan oleh perusahaan ini untuk mulai memasuki dan mencoba memproduksi *body* karoseri spesialis ambulance serta alat kesehatan untuk memenuhi kebutuhan konsumen hingga saat ini.

4.1.2 Profil Perusahaan

- Nama Perusahaan : Cahaya Kurnia Mandiri
- Tahun Berdiri : 2010
- TDP : 30.03.3.47.10153
- NPWP : 31.269.411.0-418.000
- SIUP : 503/01041-BP2T/30-03/PM/V/2013
- Nama Pemilik : Krishna Maulana
- Alamat Perusahaan : KP. Teriti RT 002/004 Desa Karet
Kecamatan Sepatan Kabupaten Tangerang
- Bentuk Usaha : CV
- Jenis Usaha : Karoseri Mobil dan Alat Kesehatan
- Jumlah Pekerja : 15 Orang

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya. Perusahaan CV Cahaya Kurnia Mandiri terletak di KP. Teriti RT 002/004, Desa Karet, Kecamatan Sepatan, Kabupaten Tangerang.

4.1.4 Visi

Memberikan solusi satu pintu bagi kebutuhan karoseri Ambulance dan perlatan kesehatan bagi anda.

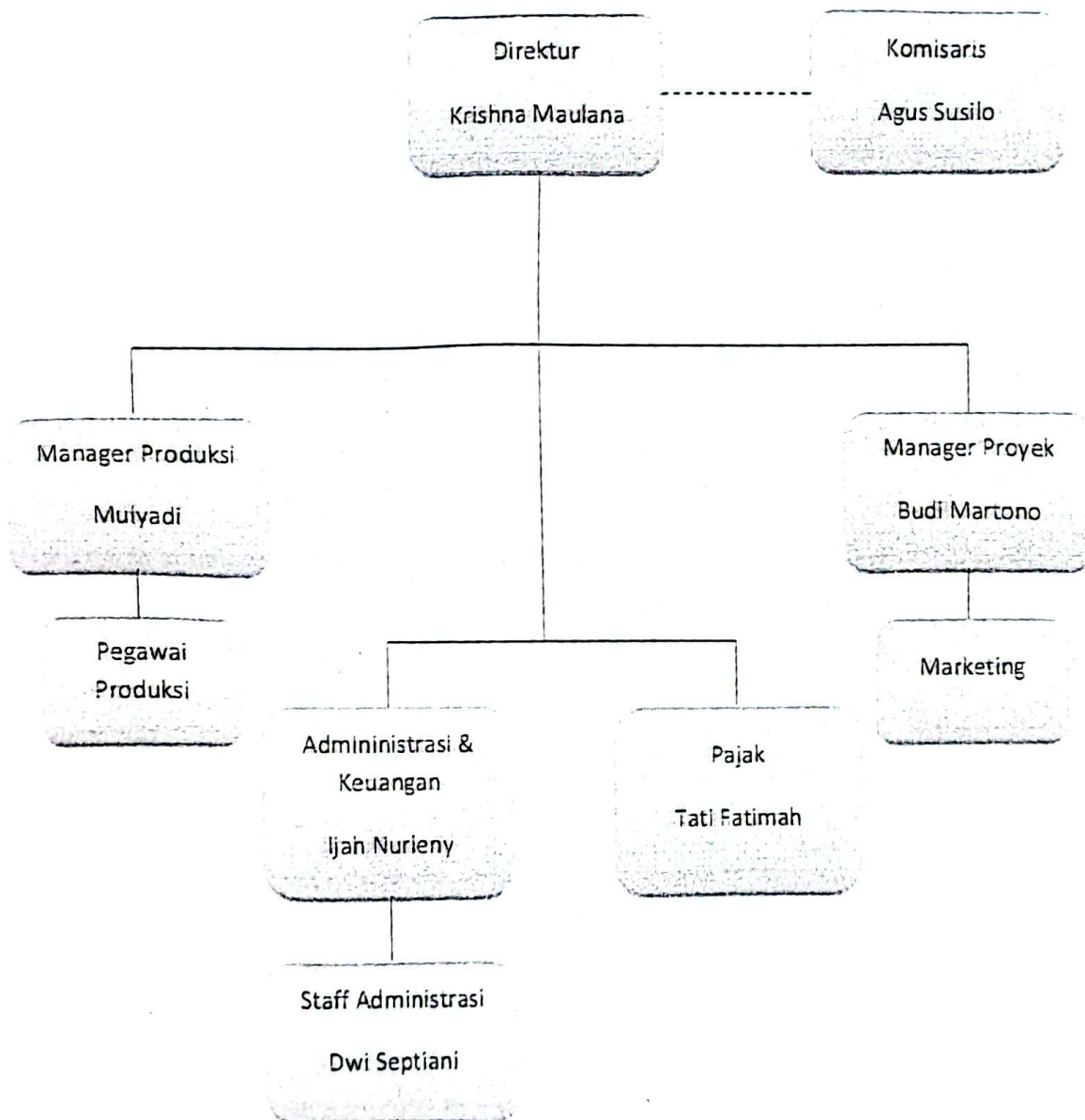
4.1.5 Misi

- Menghasilkan produk-produk terpercaya dengan harga yang kompetitif.
- Memberikan pelayanan yang terbaik.
- Memberikan variasi harga yang bisa disesuaikan dengan kapasitas klien serta spesifikasi yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya.
- Mewujudkan tanggung jawab sosial kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan yang terbaik.
- Selalu menjaga kualitas dari produk-produk yang di produksi.

4.1.6 Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan

Berikut struktur organisasi lini dan staff perusahaan CV Cahaya Kurnia Mandiri:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Dapat kita lihat dari struktur organisasi sederhana diatas maka deskripsi pekerjaan dari masing-masing pekerjaan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas-tugas dari Direktur antara lain :

- Sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.
- Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjaikan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

2. Manajer Produksi

Tugas-tugas dari Manajer Produksi antara lain:

- Menyiapkan jadwal pelaksanaan proses produksi.
- Mengkoordinasi proses produksi apabila ada pesanan baru.
- Menetapkan kebutuhan bahan baku untuk proses produksi .
- Mengontrol serta bertanggung jawab atas jalannya proses produksi.
- Memastikan produksi selesai sesuai target yang telah ditetapkan

3. Manajer Proyek

Tugas-tugas dari Manajer proyek antara lain :

- Melakukan analisa terhadap bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan user dalam hal ini proyek.
- Memastikan dukungan teknik yang tersedia terhadap user dalam hal ini tim kerja.
- Memfasilitasi sumber-sumber yang dibutuhkan user agar segera dan memastikan seorang user setuju serta menandatangani proyek perjanjian.
- Setiap tanggung jawab mempunyai fokus dan peran yang sedikit berbeda. Salah satu yang paling nyata adalah, tanggung jawab terhadap proyek, Seorang Project Manager harus mengontrol proyek yang ditanganinya. Proyek harus selesai sesuai dengan *budget*, spesifikasi, dan waktu. Ketiga aspek itu harus dipenuhi oleh seorang Project Manager.

4. Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas-tugas dari Administrasi dan keuangan antara lain:

- Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
- Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan.
- Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek.
- Bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan

5. Bagian Pajak

Tugas-tugas dari bagian pajak antara lain :

- Menyusun rencana perpajakan untuk optimalisasi pajak.
- Penginputan faktur pajak melalui sistem *e-faktur*.
- Approval laporan pajak masa dan tahunan secara akurat dan tepat waktu.
- Melakukan verifikasi transaksi perusahaan yang terkait aspek pajak.

6. Bagian Staff Administrasi

Tugas-tugas dari bagian staff administrasi :

- Pemesanan ATK.
- Sebagai operator *e-mail* masuk dan keluar.
- Pembuatan penawaran harga dan konfirmasi order.
- Sebagai *follow up* konsumen .
- Membuat kwitansi, faktur dan surat jalan.
- Memastikan pengiriman kepada konsumen tepat waktu.

7. Bagian Marketing (Sales)

Tugas-tugas dari bagian Marketing/Sales :

- Pemasaran Produk.
- Mempromosikan Produk yang dijual.
- Memastikan produk yang ditawarkan sesuai dengan keinginan konsumen.

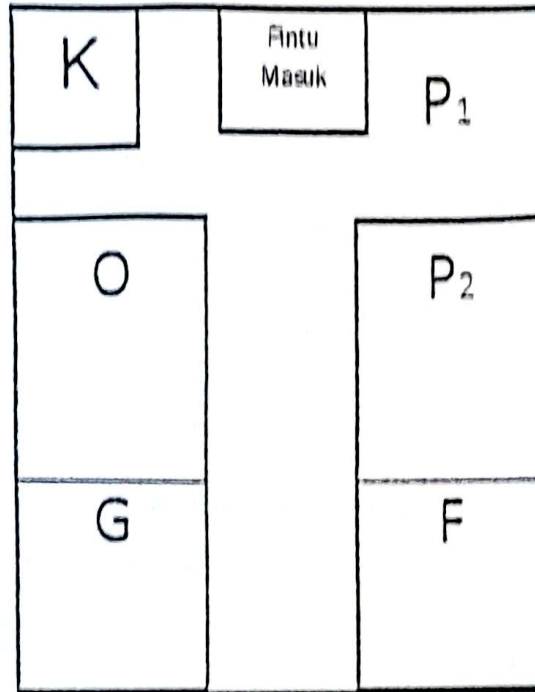
8. Bagian Produksi

Tugas-tugas dari bagian Produksi:

- Melaksanakan proses produksi sesuai pesanan berdasarkan bagian masing masing.
- Menjaga serta merawat peralatan produksi agar tidak terjadi kerusakan.
- Menjaga kebersihan dan kenyamanan lokasi produksi.

4.1.7 Layout Perusahaan

Gambar 4.2
Layout Perusahaan



Tabel 4.1
Keterangan Layout

NO	KETERANGAN
K	Kantin
P1	Tempat Parkir
O	Office
G	Gudang
P2	Perakitan
F	Finishing

4.1.8 Harga Jual Produk

Tabel 4.2
Harga Jual Produk Tahun 2016

No	Nama Produk	Harga/unit
1	Ambulance Type De luxe	Rp. 125.000.000,-
2	Ambulance Type Standar	Rp. 115.000.000,-

Sumber : CV Cahaya Kurnia Mandiri

4.1.9 Uraian Produk CV Cahaya Kurnia Mandiri

A. Ambulance Type Deluxe Strada Triton

Spesifikasi Karoseri Body

- Jok Depan Orisinil.
- Model atap kap High Roof.
- Pembatas pengemudi dengan penumpang dibuatkan penyekat dengan kaca model sliding Rayban.
- Kaca samping R/L model sliding rayban.
- Kaca belakang model lebar mati tempere rayban.
- Pintu samping kiri model swing.
- Pintu belakang model hatchback.
- Plafon bahan vinil model tarik.
- Dekleding multiplek 4mm + kain imitasi.
- Lantai orisinil (bak tetap dipakai).
- Lantai bagian tengah dibuatkan rata rangka siku dilapis plat.
- Lantai dicat hammertone.
- Lampu plafon menggunakan neon/sejenisnya.
- Lampu sorot belakang.
- Footstep belakang.

- Anti karat standard karoseri.
- Cat oven warna putih solid Polyurethane

Interior Ambulance Type Deluxe

- Lampu Rotary Light Bar Oval LTF 2000, Am- 02.
- Sirene Multi suara lengkap dengan Mic.
- Tempat duduk perawat dilengkapi dengan Box peralatan.
- Tempat duduk dokter.
- Landasan tandu dilengkapi dengan tempat Scoop Stretcher.
- Tabung pemadam kebakaran kapasitas 1kg.
- Lampu sorot model Spot Light.
- 2 buah lampu operasi model digeser.
- Modifikasi lantai dari Plywood dilapis dengan vinil antibakteri.
- Logo dan Tulisan Standard dari bahan 3M.
- Kaca film 60-80%.
- Lemari peralatan dengan Finishing Acrylic.
- Gantungan Infuse model geser terbuat dari bahan Stainless Steel.
- Bumper belakang mobil dilapisi plat Stainless Steel.
- Extra DC.
- Central Oxygen BSS System, CK - 201
 - # 2 buah Tabung Oxygen 1M3
 - # 2 buah Regulator Standard
 - # 1 set Selang Oxygen tekanan tinggi dengan sistem press
 - # 1 set Pengatur Oxygen dengan kran On / Off
 - # 1 buah Keluaran dinding dengan tulisan "OXYGEN"
 - # 1 set Flowmeter dan Humidifier
 - # 1 buah Nasal Cannula
 - # 1 buah Masker Oxygen.
- Ambulance stretcher supra Cot model Roll in Chair konstruksi aluminium rangka alloy dan stainless steel lengkap dengan matres dan strap.

Gambar 4.3
Ambulance Type Deluxe Strada Triton



B. Ambulance Type Standar Strada Triton

Spesifikasi Karoseri Body

- Jok Depan Orisinil.
- Model atap kap High Roof.
- Pembatas pengemudi dengan penumpang dibuatkan penyekat dengan kaca model sliding Rayban.
- Kaca samping R/L model sliding rayban.
- Kaca belakang model lebar mati tempere rayban.
- Pintu samping kiri model swing.
- Pintu belakang model hatchback.
- Plafon bahan vinil model tarik.
- Dekleding multiplek 4mm + kain imitasi.
- Lantai orisinil (bak tetap dipakai).
- Lantai bagian tengah dibuatkan rata rangka siku dilapis plat.
- Lantai dicat hammertone.
- Lampu plafon menggunakan neon/sejenisnya.
- Lampu sorot belakang.
- Footstep belakang.
- Anti karat standard karoseri.
- Cat oven warna putih solid Polyurethane

Interior Ambulance Type Standar

- Lampu Rotary Light Bar Oval LTF 2000, CK - 02.
- Sirene Multi suara lengkap dengan Mic.
- Tempat duduk perawat dilengkapi dengan Box peralatan.
- Landasan tandu dilengkapi dengan tempat Scoop Stretcher.
- Tabung pemadam kebakaran kapasitas 1kg.
- Lampu sorot model Spot Light.
- 2 buah lampu operasi model digeser.

- Modifikasi lantai dari Plywood dilapis dengan vinil.
- Logo dan Tulisan Standard dari bahan 3M / Sejenis.
- Kaca film 60-80%.
- Lemari peralatan dengan Finishing Duco.
- Gantungan Infuse model geser terbuat dari bahan Stainless Steel.
- Bumper belakang mobil dilapisi plat Stainless Steel.
- Extra DC.
- Central Oxygen BSS System, CK - 201
 - # 2 buah Tabung Oxygen 1M3
 - # 2 buah Regulator Standard
 - # 1 set Selang Oxygen tekanan tinggi dengan sistem press
 - # 1 set Pengatur Oxygen dengan kran On / Off
 - # 1 buah Keluaran dinding dengan tulisan "OXYGEN"
 - # 1 set Flowmeter dan Humidifier
 - # 1 buah Nasal Cannula
 - # 1 buah Masker Oxygen.
- Ambulance stracher supra Cot model Roll inkonstruksi alminium rangka alloy dan stainless steel lengkap dengan matres dan strap.

Gambar 4.4

Ambulance Type Standard Strada Triton



4.2 Bidang Personalia

Dalam pelaksanaannya CV Cahaya Kurnia Mandiri dikelola langsung oleh pemilik perusahaan. Dalam hal ini pemilik mampu melakukan proses analisis jabatan, perekrutan karyawan, penempatan posisi, pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja.

4.2.1 Ketenagakerjaan

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan merupakan masalah yang berhubungan erat dengan pengelolaan ketenagakerjaan dan kepegawaian dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk serta berhasil tidaknya pelaksanaan bisnis yang ditetapkan oleh perusahaan. Tenaga kerja CV. Cahaya Kurnia Mandiri merupakan tenaga kerja tetap. Tenaga kerja tetap maksudnya yang setiap hari bekerja di perusahaan. Ketenagakerjaan pada CV Cahaya Kurnia Mandiri mencakup :

A. Perekrutan

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan CV Cahaya Kurnia Mandiri dalam merekrut tenaga kerja memiliki persyaratan bahwa calon tenaga kerja memiliki keterampilan dan keahlian sesuai posisi yang dibutuhkan perusahaan, serta kemauan dan kedisiplinan kerja yang baik.

B. Waktu Kerja dan Jumlah Karyawan

Waktu kerja di CV Cahaya Kurnia Mandiri sebagai berikut:

Senin – Jumat : 08.00 – 17.00

Sabtu dan Minggu : Libur

Jumlah karyawan di "Cahaya Kurnia Mandiri" yang ada hingga saat ini sebanyak 15 orang.

Tabel 4.3

Data Tenaga Kerja

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Total
Pekerja	11 orang	4 orang	15 orang

Sumber : CV Cahaya Kurnia Mandiri

Tabel 4.4

Data Tenaga Kerja Setiap Bagian

Data Jumlah Karyawan	
Keterangan	Jumlah
Pemimpin Perusahaan	1
Manager Operasional	1
Manager Project	1
Bagian Administrasi & keuangan	3
Bagian Pemasaran	2
Bagian Produksi	
- Pemotongan & Las	1
- Pengecatan	1
- Perakitan	3
- Finishing	2
Jumlah	15

Sumber : CV Cahaya Kurnia Mandiri

Tabel 4.5

Data Usia Tenaga Kerja

Usia	Jumlah
18-24	1 orang
25-30	1 orang
31-35	2 orang
36-50	11 orang

Sumber : CV Cahaya Kurnia Mandiri

Tabel 4.6

Data Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah
D3/S1	4 orang
SMA	9 orang
SMP	2 orang

Sumber : CV Cahaya Kurnia Mandiri

4.2.2 Rekrutmen dan Penempatan Karyawan

Perekrutan karyawan biasanya dilakukan oleh pimpinan (pemilik). Dalam melakukan perekrutan biasanya CV Cahaya Kurnia Mandiri melakukan percobaan dalam masa kerja dengan waktu tertentu, dan melihat hasil kerjanya diawal-awal serta berdasarkan pengalaman yang telah dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

Tabel 4.7

Jumlah Karyawan Tahun 2013-2016

Data Jumlah Karyawan	
Keterangan	Jumlah
Pemimpin Perusahaan	1
Manager Operasional	1
Manager Project	1
Bagian Administrasi & keuangan	3
Bagian Pemasaran	2
Bagian Produksi	
- Pemotongan & Las	1
- Pengecatan	1
- Perakitan	3
- Finishing	2
Jumlah	15

Sumber CV. Cahaya Kurnia Mandiri

4.2.3 Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi kesalahan, atau penyimpangan yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan supaya segera diperbaiki.

4.2.4 Kesejahteraan Karyawan

Agar mencapai kesejahteraan karyawannya, perusahaan ini melakukan pemberian gaji yang berbeda masing-masing bidang, sesuai dengan tingkat kesulitan untuk bagian karyawan produksi, dan sesuai tingkat pendidikan serta pengalaman kerja untuk karyawan bagian kantor. CV Cahaya Kurnia Mandiri juga sudah mendaftarkan karyawannya Mengikuti Jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan untuk menanggung segala biaya pengobatan baik karyawan maupun keluarga karyawan.

4.2.5 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang diterapkan oleh CV Cahaya Kurnia Mandiri adalah bila ada karyawan yang melakukan kesalahan kerja, melalaikan tugas dan sering melanggar perjanjian yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan selama masa kerja berlangsung. Pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui beberapa tahap sebelumnya. Tahapan-tahapan tersebut berupa surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data

Berdasarkan pengumpulan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, bidang sumber daya manusia secara khusus dalam hal motivasi kerja karyawan masih belum maksimal. Maka dari itu penyusun membahas tentang *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan. Sebelum melakukan pembahasan atau analisis data, penulis telah menyiapkan dan menyebarkan kuesioner pada 15 responden yaitu para karyawan CV Cahaya Kurnia Mandiri. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

5.1.1 Deskripsi Responden

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	73.3%
Perempuan	4	26.7%
Jumlah	15	100%

Sumber: data responden diolah

B. Berdasarkan Tingkat Usia

Data responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2

Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
18-24 tahun	1	6.7%
25-30 tahun	1	6.7%
31-35 tahun	2	13.3%
>35 tahun	11	73.3%
Jumlah	15	100%

Sumber: data responden diolah

C. Berdasarkan lama bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan lama bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
3-6 bulan	1	6,7%
1-3 tahun	5	33,3%
3-5 tahun	9	60%
Jumlah	15	100%

Sumber: data responden diolah

D. Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMP	2	13.3%
SMA	9	60%
D3/S1	4	26,7%
Jumlah	15	100%

Sumber data responden diolah

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Reward (X_i)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_i di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Tanggapan Responden terhadap Reward X_i

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Reward Bersifat Finansial						
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya	1	2	3 2	4 10	5 3
2	Kenaikan gaji di perusahaan ini, saya peroleh karena saya memiliki kinerja baik	1	2	3 4	4 7	5 4
3	Bonus yang saya peroleh sesuai dengan kinerja saya	1	2	3 2	4 9	5 4
4	Insentif membuat saya bekerja lebih produktif	1	2	3 4	4 4	5 7
Reward Bersifat Non Finansial						
5	Pujian dari pimpinan/atasan memberikan motivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik	1	2	3 7	4 5	5 3
6	Pemberian penghargaan karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja saya	1	2	3 6	4 6	5 3
7	Program promosi jabatan membuat saya bekerja lebih produktif	1	2	3 4	4 9	5 2

5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Punishment (X_2)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_2 di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden terhadap Punishment X_2

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Teguran						
1	Karyawan mendapat teguran lisan dari pimpinan karena tidak disiplin dalam bekerja	1	2 1	3	4 8	5 6
2	Teguran membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik	1	2 1	3	4 12	5 2
3	Saya selalu memperbaiki kinerja setelah dapat teguran dari pimpinan	1	2	3 5	4 5	5 5
Surat Peringatan (SP)						
4	Penerapan sanksi SP di perusahaan ini sudah sesuai Prosedur	1	2	3 4	4 7	5 4
5	Penerapan sanksi SP efektif untuk memperbaiki kinerja karyawan	1	2	3 3	4 6	5 6
6	Penerapan SP bertujuan untuk memperbaiki kedisiplinan karyawan	1	2	3 6	4 5	5 4
Skorsing						
7	Penerapan Skorsing memberikan efek jera kepada karyawan pelanggar	1	2	3 4	4 7	5 4

5.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Kedisiplinan						
1	Saya selalu datang tepat waktu	1	2	3 2	4 10	5 3
2	Saya memahami pedoman kerja yang ada di perusahaan	1	2	3 2	4 10	5 3
Kemampuan Teknik						
3	Pekerjaan yang diberikan selalu saya selesaikan tepat waktu	1	2	3 4	4 9	5 2
4	Semua tugas yang diberikan, saya laksanakan dengan baik	1	2	3 4	4 5	5 6
Lingkungan Kerja						
5	Hubungan kerja yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja	1	2 1	3 1	4 12	5 1
6	Kerjasama di lingkungan kerja, dapat menciptakan kinerja yang lebih baik	1	2	3 4	4 9	5 2
Motivasi dalam bekerja						
7	Saya selalu meningkatkan kinerja, agar menjadi karyawan terbaik di perusahaan	1	2	3 7	4 6	5 2

5.3 Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2013:46). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

5.3.1 Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2013:46), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda.

1. Instrument *Reward* (X_1)

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas *Reward*

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	33	132	16	1089
2	5	32	160	25	1024
3	4	32	128	16	1024
4	4	24	96	16	576
5	4	24	96	16	576
6	4	26	104	16	676
7	4	28	112	16	784

8	4	26	104	16	676
9	3	22	66	9	484
10	4	26	104	16	676
11	4	30	120	16	900
12	5	32	160	25	1024
13	3	22	66	9	484
14	4	28	112	16	784
15	5	32	160	25	1024
Σ	61	417	1720	253	11801

Sumber: Data dioian

☐ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}} \\
 &= \frac{15(1720) - (61)(417)}{\sqrt{[15(253) - (61)^2] \cdot [15(11801) - (417)^2]}} \\
 &= \frac{25800 - 25437}{\sqrt{(3795 - 3721)(177015 - 173889)}} \\
 &= \frac{363}{\sqrt{(74)(3126)}} \\
 &= \frac{363}{\sqrt{231324}} \\
 &= \frac{363}{480,962} \\
 &= 0.755
 \end{aligned}$$

☐ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel *reward* dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.755 > 0.5140$. hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel *reward* layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument *Punishment* (X_2)

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas *Punishment*

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	32	160	25	1024
2	5	29	145	25	841
3	4	24	96	16	576
4	4	25	100	16	625
5	4	27	108	16	729
6	4	30	120	16	900
7	4	30	120	16	900
8	5	26	130	25	676
9	4	30	120	16	900
10	4	23	92	16	529
11	2	20	40	4	400
12	4	30	120	16	900
13	5	31	155	25	961
14	5	35	175	25	1225
15	5	33	165	25	1089
Σ	64	425	1846	282	12275

Sumber: Data diolah

☐ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\&= \frac{15(1846) - (64)(425)}{\sqrt{[15(282) - (64)^2] \cdot [15(12275) - (425)^2]}} \\&= \frac{27690 - 27200}{\sqrt{(4230 - 4096)(184125 - 180625)}} \\&= \frac{490}{\sqrt{(134)(3500)}} \\&= \frac{490}{\sqrt{469000}} \\&= \frac{490}{684,836} \\&= 0.716\end{aligned}$$

☐ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel *punishment* dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.716 > 0.5140$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel *punishment* layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrument Motivasi Kerja (Y)

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	30	120	16	900
2	4	30	120	16	900
3	4	27	108	16	729
4	3	21	63	9	441
5	4	26	104	16	676
6	4	29	116	16	841
7	5	30	150	25	900
8	4	26	104	16	676
9	4	24	96	16	576
10	4	28	112	16	784
11	3	24	72	9	576
12	4	25	100	16	625
13	4	26	104	16	676
14	5	32	160	25	1024
15	5	35	175	25	1225
Σ	61	413	1704	253	11549

Sumber: Data diolah

Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{15(1704) - (61)(413)}{\sqrt{[15(253) - (61)^2] \cdot [15(11549) - (413)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{25560 - 25193}{\sqrt{(3795 - 3721)(173235 - 170569)}} \\
&= \frac{367}{\sqrt{(74)(2666)}} \\
&= \frac{367}{\sqrt{197284}} \\
&= \frac{367}{444,167} \\
&= 0.826
\end{aligned}$$

Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa pertanyaan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.826 > 0.5140$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel motivasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward(X1)	Pernyataan 1	0,755	0,5140	Valid
	Pernyataan 2	0,759	0,5140	Valid
	Pernyataan 3	0,753	0,5140	Valid
	Pernyataan 4	0,722	0,5140	Valid
	Pernyataan 5	0,793	0,5140	Valid
	Pernyataan 6	0,798	0,5140	Valid

	Pernyataan 7	0,770	0,5140	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 1	0,716	0,5140	Valid
	Pernyataan 2	0,748	0,5140	Valid
	Pernyataan 3	0,725	0,5140	Valid
	Pernyataan 4	0,787	0,5140	Valid
	Pernyataan 5	0,723	0,5140	Valid
	Pernyataan 6	0,790	0,5140	Valid
	Pernyataan 7	0,787	0,5140	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 1	0,826	0,5140	Valid
	Pernyataan 2	0,725	0,5140	Valid
	Pernyataan 3	0,754	0,5140	Valid
	Pernyataan 4	0,792	0,5140	Valid
	Pernyataan 5	0,754	0,5140	Valid
	Pernyataan 6	0,754	0,5140	Valid
	Pernyataan 7	0,739	0,5140	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 15$ diperoleh $r_{tabel} = 0,5140$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2013:55), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0.6.

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel *Reward* melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.12
Jawaban responden variabel *reward*

No	Butir Pernyataan							ΣX	$(\Sigma X)^2$
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	5	5	5	5	4	5	33	1089
2	5	4	5	5	4	5	4	32	1024
3	4	5	4	4	5	5	5	24	1024
4	4	3	4	3	4	3	3	24	576
5	4	3	4	3	3	3	4	24	576
6	4	4	4	5	3	3	3	26	676
7	4	4	4	5	3	4	4	28	784
8	4	5	4	3	3	3	4	26	676
9	3	3	4	3	3	3	3	22	484
10	4	4	3	4	3	4	4	26	676
11	4	4	4	5	4	5	4	30	900
12	5	5	5	5	4	4	4	32	1024
13	3	3	3	4	3	3	3	22	484
14	4	4	4	4	4	4	4	28	784
15	5	4	5	5	5	4	4	32	1024
Jumlah	61	60	62	63	56	57	58	417	11801

Sumber: Data diolah

Tabel 5.13
Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan
Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	(X1) ²	(X2) ²	(X3) ²	(X4) ²	(X5) ²	(X6) ²	(X7) ²
1	4	5	5	5	5	4	5	16	25	25	25	25	16	25
2	5	4	5	5	4	5	4	25	16	25	25	16	25	16
3	4	5	4	4	5	5	5	16	25	16	16	25	25	25
4	4	3	4	3	4	3	3	16	9	16	9	16	9	9
5	4	3	4	3	3	3	4	16	9	16	9	9	9	16
6	4	4	4	5	3	3	3	16	16	16	25	9	9	9
7	4	4	4	5	3	4	4	16	16	16	25	9	16	16
8	4	5	4	3	3	3	4	16	25	16	9	9	9	16
9	3	3	4	3	3	3	3	9	9	16	9	9	9	9
10	4	4	3	4	3	4	4	16	16	9	16	9	16	16
11	4	4	4	5	4	5	4	16	16	16	25	16	25	16
12	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	16	16	16
13	3	3	3	4	3	3	3	9	9	9	16	9	9	9
14	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16
15	5	4	5	5	5	4	4	25	16	25	25	25	16	16
Jumlah	61	60	62	63	56	57	58	253	248	262	275	218	225	230

Sumber: Data diolah

- a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{253 - \frac{(61)^2}{15}}{15} = \frac{253 - \frac{3721}{15}}{15} = \frac{253 - 248,067}{15} = \frac{4,933}{15}$$

$$= 0,329$$

$$r_1^2 = \frac{249 - \frac{(57)^2}{15}}{15} = \frac{249 - \frac{3249}{15}}{15} = \frac{249 - 216.6}{15} = \frac{32.4}{15}$$

$$= 0.533$$

$$r_2^2 = \frac{252 - \frac{(62)^2}{15}}{15} = \frac{252 - \frac{3844}{15}}{15} = \frac{252 - 256.27}{15} = \frac{-4.27}{15}$$

$$= 0.382$$

$$r_3^2 = \frac{275 - \frac{(63)^2}{15}}{15} = \frac{275 - \frac{3969}{15}}{15} = \frac{275 - 264.6}{15} = \frac{10.4}{15}$$

$$= 0.693$$

$$r_4^2 = \frac{218 - \frac{(56)^2}{15}}{15} = \frac{218 - \frac{3136}{15}}{15} = \frac{218 - 209.07}{15} = \frac{8.93}{15}$$

$$= 0.596$$

$$r_5^2 = \frac{225 - \frac{(57)^2}{15}}{15} = \frac{225 - \frac{3249}{15}}{15} = \frac{225 - 216.6}{15} = \frac{8.4}{15}$$

$$= 0.560$$

$$r_6^2 = \frac{230 - \frac{(58)^2}{15}}{15} = \frac{230 - \frac{3364}{15}}{15} = \frac{230 - 224.267}{15} = \frac{5.733}{15}$$

$$= 0.382$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_b^2 &= 0,329 + 0,533 + 0,382 + 0,693 + 0,596 + 0,560 + 0,382 \\ &= 3,476\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{11801 - \frac{(417)^2}{15}}{15} = \frac{11801 - \frac{173889}{15}}{15} = \frac{11801 - 11593}{15} \\ &= \frac{208}{15} = 13,893\end{aligned}$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel *reward* (X1)

$$\begin{aligned}r_{11} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \\ r_{11} &= \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{3,476}{13,893} \right] \\ &= [1,167][0,750] \\ &= 0,875\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel *reward* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.14
Jawaban responden variabel *punishment*

No	Butir Pernyataan							ΣX	$(\Sigma X)^2$
	1	2	3	4	5	6	7		
1	5	4	4	5	5	4	5	32	1024
2	5	4	4	5	4	3	4	29	841
3	4	4	3	3	4	3	3	24	576
4	4	4	4	3	3	3	4	25	625
5	4	4	4	4	4	3	4	27	729
6	4	4	3	5	4	5	5	30	900
7	4	4	5	4	5	4	4	30	900
8	5	4	3	4	3	4	3	26	676
9	4	4	5	4	5	4	4	30	900
10	4	4	3	3	3	3	3	23	529
11	2	2	3	3	4	3	3	20	400
12	4	4	5	4	4	4	5	30	900
13	5	4	4	4	5	5	4	31	961
14	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
15	5	5	5	4	5	5	4	33	1089
Jumlah	64	60	60	60	63	58	60	425	12275

Sumber: Data diolah

Tabel 5.15
Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	(X1) ²	(X2) ²	(X3) ²	(X4) ²	(X5) ²	(X6) ²	(X7) ²
1	5	4	4	5	5	4	5	25	16	16	25	25	16	25
2	5	4	4	5	4	3	4	25	16	16	25	16	9	16
3	4	4	3	3	4	3	3	16	16	9	9	16	9	9
4	4	4	4	3	3	3	4	16	16	16	9	9	9	16
5	4	4	4	4	4	3	4	16	16	16	16	16	9	16
6	4	4	3	5	4	5	5	16	16	9	25	16	25	25
7	4	4	5	4	5	4	4	16	16	25	16	25	16	16
8	5	4	3	4	3	4	3	25	16	9	16	9	16	9

9	4	4	5	4	5	4	4	16	16	25	16	25	16	16
10	4	4	3	3	3	3	3	16	16	9	9	9	9	9
11	2	2	3	3	4	3	3	4	4	9	9	16	9	9
12	4	4	5	4	4	4	5	16	16	25	16	16	16	25
13	5	4	4	4	5	5	4	25	16	16	16	16	16	16
14	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
15	5	5	5	4	5	5	4	25	25	25	16	25	25	16
Jumlah	64	60	60	60	63	58	60	282	246	250	248	273	254	288

Sumber: Data diolah

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{282 - \frac{(64)^2}{15}}{15} = \frac{282 - \frac{4096}{15}}{15} = \frac{282 - 273,07}{15} = \frac{8,93}{15}$$

$$= 0,596$$

$$\sigma_2^2 = \frac{246 - \frac{(60)^2}{15}}{15} = \frac{246 - \frac{3600}{15}}{15} = \frac{246 - 240}{15} = \frac{6}{15}$$

$$= 0,4$$

$$\sigma_3^2 = \frac{250 - \frac{(60)^2}{15}}{15} = \frac{250 - \frac{3600}{15}}{15} = \frac{250 - 240}{15} = \frac{10}{15}$$

$$= 0,667$$

$$\sigma_4^2 = \frac{248 - \frac{(60)^2}{15}}{15} = \frac{248 - \frac{3600}{15}}{15} = \frac{248 - 240}{15} = \frac{8}{15}$$

$$= 0,533$$

$$\sigma_5^2 = \frac{273 - \frac{(63)^2}{15}}{15} = \frac{273 - \frac{3969}{15}}{15} = \frac{273 - 264,6}{15} = \frac{8,4}{15}$$

$$= 0,56$$

$$\sigma_6^2 = \frac{234 - \frac{(58)^2}{15}}{15} = \frac{234 - \frac{3364}{15}}{15} = \frac{234 - 224,27}{15} = \frac{9,733}{15}$$

$$= 0,649$$

$$\sigma_7^2 = \frac{248 - \frac{(60)^2}{15}}{15} = \frac{248 - \frac{3600}{15}}{15} = \frac{248 - 240}{15} = \frac{8}{15}$$

$$= 0,533$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned} \Sigma \sigma_b^2 &= 0,596 + 0,4 + 0,667 + 0,533 + 0,56 + 0,649 + 0,533 \\ &= 3,938 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{12275 - \frac{(425)^2}{15}}{15} = \frac{12275 - \frac{180625}{15}}{15} = \frac{12275 - 12042}{15}$$

$$= \frac{233,33}{15} = 15,556$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel *punishment* (X2)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{3,938}{15,556} \right]$$

$$= [1,167][0,747]$$

$$= 0,871$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel *punishment* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.16

Jawaban responden variabel motivasi kerja

No	Butir Pernyataan							ΣX	(ΣX) ²
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	5	4	5	4	4	4	30	900
2	4	4	4	5	4	5	4	30	900
3	4	4	4	4	4	4	3	27	729
4	3	4	3	3	2	3	3	21	441
5	4	4	3	3	4	4	4	26	676
6	4	4	4	4	4	4	5	29	841
7	5	4	4	5	4	4	4	30	900
8	4	4	3	4	4	3	4	26	676

9	4	3	4	3	4	3	3	24	576
10	4	4	4	5	4	4	3	28	784
11	3	3	4	4	3	4	3	24	576
12	4	4	3	4	4	3	3	25	625
13	4	4	4	3	4	4	3	26	676
14	5	5	5	5	4	4	4	32	1024
15	5	5	5	5	5	5	5	35	1225
Jumlah	61	61	58	62	58	58	55	413	11549

Sumber: Data diolah

Tabel 5.17

Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan
Teknik *Alpha Cronbach*

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	(X1) ²	(X2) ²	(X3) ²	(X4) ²	(X5) ²	(X6) ²	(X7) ²
1	4	5	4	5	4	4	4	16	25	16	25	16	16	16
2	4	4	4	5	4	5	4	16	16	16	25	16	25	16
3	4	4	4	4	4	4	3	16	16	16	16	16	16	9
4	3	4	3	3	2	3	3	9	16	9	9	4	9	9
5	4	4	3	3	4	4	4	16	16	9	9	16	16	16
6	4	4	4	4	4	4	5	16	16	16	16	16	16	25
7	5	4	4	5	4	4	4	25	16	16	25	16	16	16
8	4	4	3	4	4	3	4	16	16	9	16	16	9	16
9	4	3	4	3	4	3	3	16	9	16	9	16	9	9
10	4	4	4	5	4	4	3	16	16	16	25	16	16	9
11	3	3	4	4	3	4	3	9	9	16	16	9	16	9
12	4	4	3	4	4	3	3	16	16	9	16	16	9	9
13	4	4	4	3	4	4	3	16	16	16	9	16	16	9
14	5	5	5	5	4	4	4	25	25	25	25	16	16	16
15	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	25	25	25
Jumlah	61	61	58	62	58	58	55	253	253	230	266	230	230	209

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{253 - \frac{(61)^2}{15}}{15} = \frac{253 - \frac{3721}{15}}{15} = \frac{253 - 248,07}{15} = \frac{4,93}{15}$$

$$= 0,329$$

$$\sigma_2^2 = \frac{253 - \frac{(61)^2}{15}}{15} = \frac{253 - \frac{3721}{15}}{15} = \frac{253 - 248,07}{15} = \frac{4,93}{15}$$

$$= 0,329$$

$$\sigma_3^2 = \frac{230 - \frac{(58)^2}{15}}{15} = \frac{230 - \frac{3364}{15}}{15} = \frac{230 - 224,27}{15} = \frac{5,73}{15}$$

$$= 0,382$$

$$\sigma_4^2 = \frac{266 - \frac{(62)^2}{15}}{15} = \frac{266 - \frac{3844}{15}}{15} = \frac{266 - 256,27}{15} = \frac{9,73}{15}$$

$$= 0,649$$

$$\sigma_5^2 = \frac{230 - \frac{(58)^2}{15}}{15} = \frac{230 - \frac{3364}{15}}{15} = \frac{230 - 224,27}{15} = \frac{5,73}{15}$$

$$= 0,382$$

$$\sigma_6^2 = \frac{230 - \frac{(58)^2}{15}}{15} = \frac{230 - \frac{3364}{15}}{15} = \frac{230 - 224,27}{15} = \frac{5,73}{15}$$

$$= 0,382$$

$$\sigma_7^2 = \frac{209 - \frac{(55)^2}{15}}{15} = \frac{209 - \frac{3025}{15}}{15} = \frac{209 - 201,67}{15} = \frac{7,33}{15}$$

$$= 0,489$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_b^2 = 0,329 + 0,329 + 0,382 + 0,649 + 0,382 + 0,382 + 0,489$$

$$= 2,942$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{11549 - \frac{(413)^2}{15}}{15} = \frac{11549 - \frac{170569}{15}}{15} = \frac{11549 - 11371}{15}$$

$$= \frac{177,73}{15} = 11,849$$

d. Menentukan reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja (Y)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{11} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{2,942}{11,849} \right]$$

$$= [1,167][0,752]$$

$$= 0,877$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.18

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	R11	Keterangan
<i>Reward</i>	0,875	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,871	Reliabel
Motivasi Kerja	0,877	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner yang diajukan reliabel, sehingga seluruh data dapat diolah untuk perhitungan selanjutnya.

5.4 Uji Asumsi Dasar

Menurut Syofian Siregar (2013). Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitasan data.

5.4.1 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinieritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned}
 VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\
 &= \frac{1}{(1 - 0,077^2)} \\
 &= \frac{1}{(1 - 0,006)} \\
 &= \frac{1}{(0,994)} \\
 &= 1,006
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\
 &= 1 - 0,077^2 \\
 &= 1 - 0,006 \\
 &= 0,994
 \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas, didapatkan hasil nilai *tolerance (Tol)* tidak kurang dari 0.10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik serta dapat digunakan dalam penelitian.

5.4.2 Uji Homogenitas

Menurut Supardi (2013:142). Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Persyaratan uji homogenitas diperlukan untuk melakukan analisis inferensial dalam uji komparasi.

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.19

Tabel Penolong Uji Homogenitas

No	X1	X2	X3	(X1-X1) ²	(X2-X2) ²	(X3-X3) ²
1	33	32	30	27,040	13,444	6,084
2	32	29	30	17,640	0,444	6,084
3	32	24	27	17,640	18,778	0,284
4	24	25	21	14,440	11,111	42,684
5	24	27	26	14,440	1,778	2,351
6	26	30	29	3,240	2,778	2,151
7	28	30	30	0,040	2,778	6,084
8	26	26	26	3,240	5,444	2,351
9	22	30	24	33,640	2,778	12,484
10	26	23	28	3,240	28,444	0,218
11	30	20	24	4,840	69,444	12,484
12	32	30	25	17,640	2,778	6,418
13	22	31	26	33,640	7,111	2,351
14	28	35	32	0,040	44,444	19,951
15	32	33	35	17,640	21,778	55,751
Jumlah	417	425	413	208,400	233,333	177,733
Rata-rata	27,800	28,333	27,533	13,893	15,556	11,849

Sumber: Data dioiah

3. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{417}{15} = 27,800\end{aligned}$$

4. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_1^2 = \frac{\sum (X1 - X_1)^2}{n - 1}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{13,893}{15 - 1} \\
&= 0,992
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
S_2^2 &= \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n - 1} \\
&= \frac{15,556}{15 - 1} \\
&= 1,111
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
S_3^2 &= \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n - 1} \\
&= \frac{11,849}{15 - 1} \\
&= 0,849
\end{aligned}$$

5. Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned}
F_{hitung} &= \frac{S_B^2}{S_K^2} \\
&= \frac{1,111}{0,849} \\
&= 1,313
\end{aligned}$$

6. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat dilihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel}(\alpha, V_1, V_2)$$

$$F_{tabel}(0,05, V_1, V_2)$$

$$F_{tabel}(0,05, V_1, V_2)$$

Dari tabel f di dapat nilai $F_{tabel} = 3,89$

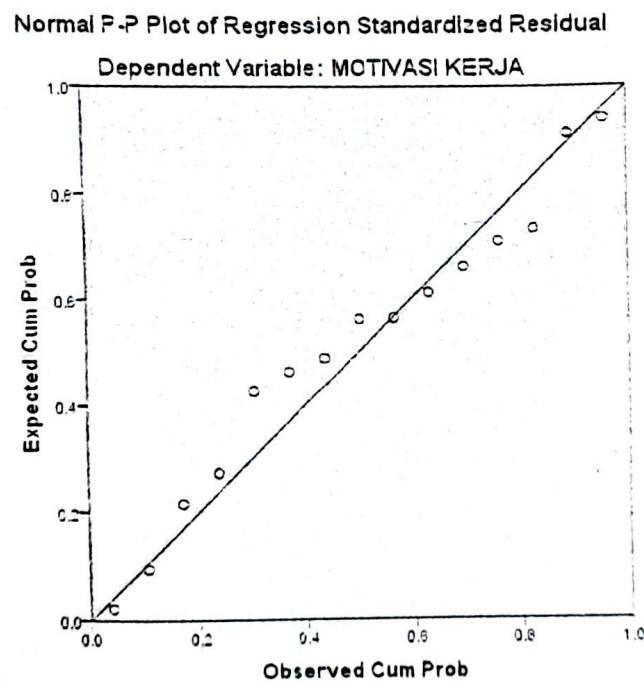
7. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis H_0 ditolak atau diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang didapat adalah H_0 diterima, karena $F_{hitung} 1,313 < F_{tabel} = 3,89$

5.4.3 Uji Normalitas

Menurut Tony Wijaya (2011:130). Uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Grafik Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat sebaran titik-titik mendekati arah garis diagonal dan dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil regresi linear berganda pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

- a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.20

Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a , b_1 , b_2

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	33	32	30	1089	1024	900	990	960	1056
2	32	29	30	1024	841	900	960	870	928
3	32	24	27	1024	576	729	864	648	768
4	24	25	21	576	625	441	504	525	600
5	24	27	26	576	729	676	624	702	648
6	26	30	29	676	900	841	754	870	780
7	28	30	30	784	900	900	840	900	840
8	26	26	26	676	676	676	676	676	676
9	22	30	24	484	900	576	528	720	660
10	26	23	28	676	529	784	728	644	598
11	30	20	24	900	400	576	720	480	600
12	32	30	25	1024	900	625	800	750	960
13	22	31	26	484	961	676	572	806	682
14	28	35	32	784	1225	1024	896	1120	980
15	32	33	35	1024	1089	1225	1120	1155	1056
Jumlah	417	425	413	11801	12275	11549	11576	11826	11832
Rata-rata	27,8	28,333	27,533	786,73	818,33	769,93	771,73	788,4	788,8

Sumber: Data diolah

b. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 11801 - \frac{(417)^2}{15} \\ &= 11801 - \frac{173889}{15} \\ &= 11801 - 11593 \\ &= 208,4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 12275 - \frac{(425)^2}{15} \\ &= 12275 - \frac{180625}{15} \\ &= 12275 - 12042 \\ &= 233,33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 11549 - \frac{(413)^2}{15} \\ &= 11549 - \frac{170569}{15} \\ &= 11549 - 11371 \\ &= 177,73 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 11576 - \frac{(417)(413)}{15} \\
&= 11576 - \frac{172221}{15} \\
&= 11576 - 11481 \\
&= 94,6
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 11826 - \frac{(425)(413)}{15} \\
&= 11826 - \frac{175525}{15} \\
&= 11826 - 11702 \\
&= 124,33
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 11832 - \frac{(417)(425)}{15} \\
&= 11832 - \frac{177225}{15} \\
&= 11832 - 11815 \\
&= 17
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 7. \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
 &= \frac{417}{15} \\
 &= 27,8
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 8. \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
 &= \frac{425}{15} \\
 &= 28,333
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 9. \bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
 &= \frac{413}{15} \\
 &= 27,533
 \end{aligned}$$

c. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
 &= \frac{(233,33)(94,6) - (17)(124,33)}{(208,4)(233,33) - (17)^2} \\
 &= \frac{22073 - 2113,7}{48627 - 289} \\
 &= \frac{19960}{48338} \\
 &= 0,413
 \end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(208,4)(124,33) - (17)(94,6)}{(208,4)(233,33) - (17)^2} \\ &= \frac{25911 - 1608,2}{48627 - 289} \\ &= \frac{24303}{48338} \\ &= 0,503 \end{aligned}$$

3. Konstanta a

$$\begin{aligned} a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\ &= \frac{413}{15} - (0,413) \left(\frac{417}{15} \right) - (0,503) \left(\frac{425}{15} \right) \\ &= 27,533 - (0,413)(27,800) - (0,503)(28,333) \\ &= 27,533 - 11,479 - 14,245 \\ &= 1,809 \end{aligned}$$

d. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 1,809 + 0,413 X_1 + 0,503 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (*reward* dan *punishment*) maka variabel dependen motivasi kerja adalah sebesar 1.809.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel *reward* sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari *reward* (X_1), maka motivasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,413 dalam skala likert atau 41%.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel *punishment* sebesar 0,503 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari *punishment* (X_2), maka motivasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,503 dalam skala likert atau 50%.

Persamaan model ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah kualitas *punishment* (X_2), kedua adalah *reward* (X_1).

5.5.2 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y , bila X_2 konstan

$$r_{X_1, Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{15.(11576) - (417)(413)}{\sqrt{\{15(11801) - (417)^2\}\{15(11549) - (413)^2\}}} \\
&= \frac{173640 - 172221}{\sqrt{(3126)(2666)}} \\
&= \frac{1419}{2886,852} \\
&= 0,492
\end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y , bila X_1 konstan

$$\begin{aligned}
r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{15.(11826) - (425)(413)}{\sqrt{\{15(12275) - (425)^2\}\{15(11549) - (413)^2\}}} \\
&= \frac{177390 - 175525}{\sqrt{(3500)(2666)}} \\
&= \frac{1865}{3054,669} \\
&= 0,611
\end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$r_{X_1.X_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{15 \cdot (11832) - (417)(425)}{\sqrt{\{15(11801) - (417)^2\}\{15(12275) - (425)^2\}}} \\
&= \frac{177480 - 177225}{\sqrt{(3126)(3500)}} \\
&= \frac{255}{3307,718} \\
&= 0,077
\end{aligned}$$

4. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}
R_{X_1, X_2, Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\
&= \sqrt{\frac{(0,413)(94,6) + (0,503)(124,333)}{177,73}} \\
&= \sqrt{\frac{39,062 + 62,511}{177,73}} \\
&= \sqrt{0,571} \\
&= 0,756
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

☐ *Reward* dan motivasi kerja memiliki korelasi sebesar 0,492 artinya *reward* memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,492)^2 \times 100\% = 24\%$

□ *Punishment* dan motivasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,611 artinya *punishment* memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,611)^2 \times 100\% = 37\%$

□ Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,756 yang artinya *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja.

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (*reward* dan *punishment*) berkontribusi langsung terhadap variabel dependen (motivasi kerja), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,756^2 \times 100\% \\ &= 0,571 \times 100\% \\ &= 57,15\% \\ &= 57\% \end{aligned}$$

Nilai R square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,571 (57%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh sebesar 57% terhadap motivasi kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 43% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) *Menentukan nilai F_{hitung}*

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0,756)^2(15 - 2 - 1)}{2(1 - 0,756^2)} \\ &= \frac{(0,571)(12)}{(2)(0,429)} \end{aligned}$$

$$= \frac{6,858}{0,857}$$

$$= 8,002$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = 2, dk \text{ penyebut} = n-k-1)}$$

Dimana: $n = 15, \alpha = 0.05$

$$dk = 15 - 2 - 1 = 12$$

$$F_{tabel} = F_{(0.05)(2.12)} = 3.89$$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

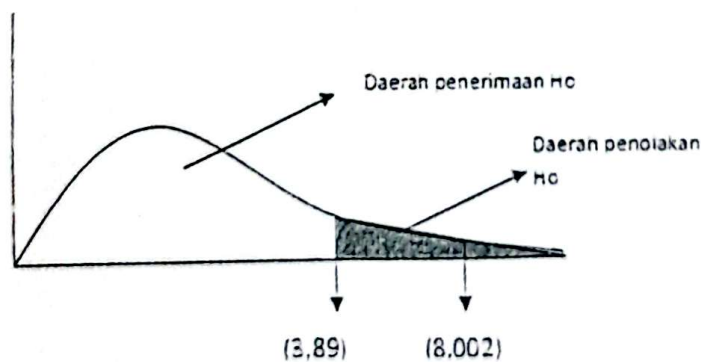
Ternyata: $F_{hitung} = 8,002 > F_{tabel} = 3,89$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

Gambar 5.2

Diagram Uji F Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja



Sumber : Data diolah

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) serta antara punishment (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward (X_1) terhadap motivasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward (X_1) terhadap motivasi kerja (Y).

2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara punishment (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara punishment (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_a : \beta_1 \neq 0$

2) $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_a : \beta_2 \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

e. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variansi regresi berganda

$$\begin{aligned}
S_{X_1.X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\
&= \frac{177,73 - [(0,413)(94,6) + (0,503)(124,33)]}{15 - 2 - 1} \\
&= \frac{177,73 - (39,062 + 62,511)}{12} \\
&= \frac{177,73 - 101,57}{12} \\
&= \frac{76,160}{12} \\
&= 6,347
\end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned}
S_{X_1.X_2} &= \sqrt{S_{X_1.X_2}^2} \\
&= \sqrt{6,347} \\
&= 2,519
\end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned}
S_{b_1} &= \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \sum X_1^2][1 - (r_{X_1.X_2})^2]}} \\
&= \frac{2,519}{\sqrt{[(11801 - 15(772,84))[1 - (0,077)^2]}} \\
&= \frac{2,519}{\sqrt{(208,400)(0,994)}}
\end{aligned}$$

$$= \frac{2,519}{14,393}$$

$$= 0,175$$

$$\begin{aligned} S_{b2} &= \frac{S_{x_1 \cdot x_2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2] [1 - (r_{x_1 \cdot x_2})^2]}} \\ &= \frac{2,519}{\sqrt{[(12275 - 15(802,78))][1 - (0,077)^2]}} \\ &= \frac{2,519}{\sqrt{(233,333)(0,994)}} \\ &= \frac{2,519}{15,230} \\ &= 0,165 \end{aligned}$$

4. Menghitung nilai *t* hitung

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{b_1}{S_{b1}} \\ &= \frac{0,413}{0,175} \\ &= 2,359 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{b_2}{S_{b2}} \\ &= \frac{0,503}{0,165} \\ &= 3,039 \end{aligned}$$

• *Menentukan nilai t_{tabel}*

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel T. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0.05/2)(15-2)}$$

$$t_{(0.025, 13)} = 2,160$$

f. *Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}*

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1) $-2,160 < 2,359 > 2,160$ sehingga tolak H_0 .

2) $-2,160 < 3,039 > 2,160$ sehingga tolak H_0 .

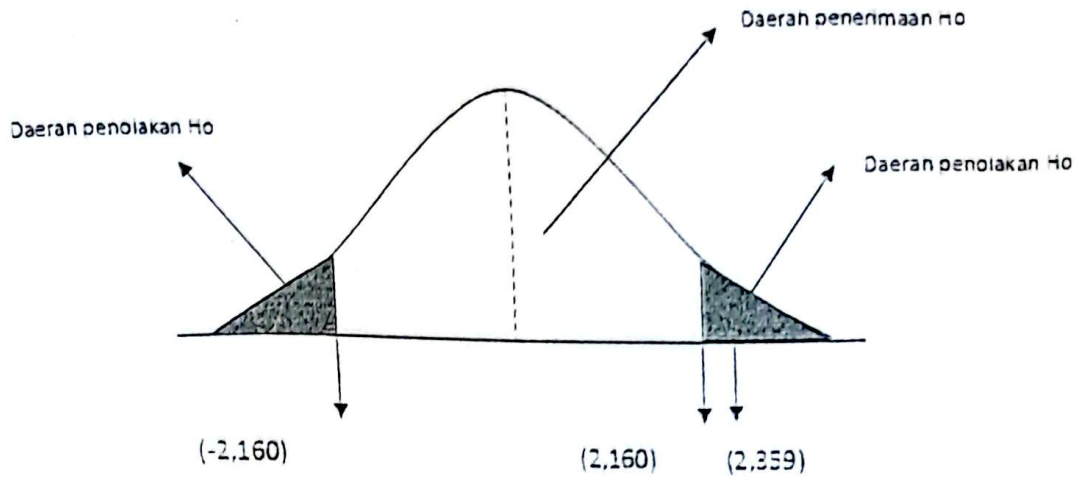
g. *Mengambil keputusan*

1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap motivasi kerja.

2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap motivasi kerja.

Gambar 5.3

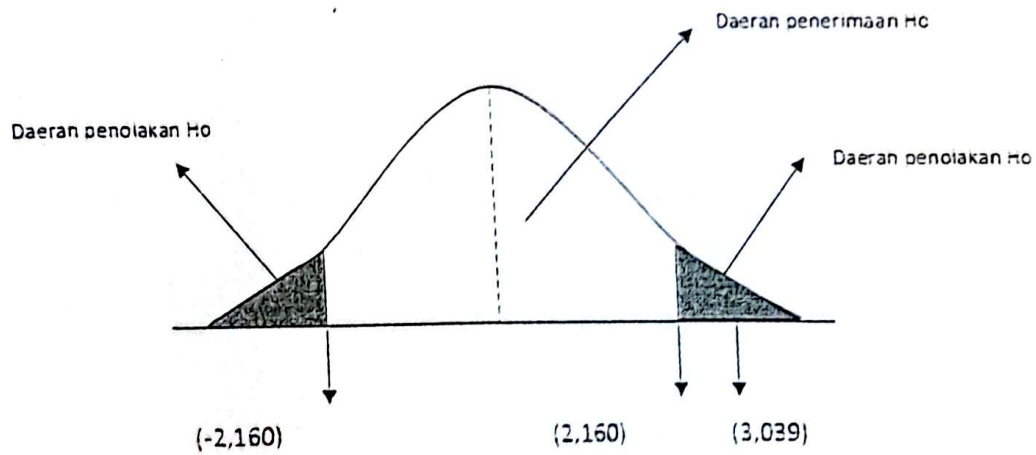
Diagram Uji t *Reward* Terhadap Motivasi Kerja



Sumber : Data diolah

Gambar 5.4

Diagram Uji t *Punishment* terhadap Motivasi Kerja



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis hasil pembahasan aspek sumber daya manusia yang telah dilakukan pada penelitian ini maka diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut :

6.1 Kesimpulan

1. *Reward* (X_1) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,492 terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti *reward* (X_1) mempunyai hubungan searah (positif) yang sedang terhadap motivasi kerja (Y). Dengan kata lain, jika *reward* (X_1) ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y). Selanjutnya dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,359 > t_{tabel} = 2,160$ sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain bahwa *reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dalam hal ini *reward* (X_1) memiliki kontribusi sebesar 24% dalam peningkatan motivasi kerja (Y).
2. *Punishment* (X_2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,611 terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti *punishment* (X_2) mempunyai hubungan searah (positif) yang kuat terhadap motivasi kerja (Y). Dengan kata lain, jika *punishment* (X_2) ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y). Selanjutnya dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,039 > t_{tabel} = 2,160$. Sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain bahwa *punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dalam hal ini *punishment* memiliki kontribusi sebesar 37% dalam peningkatan motivasi kerja (Y).

3. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,756 terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini berarti *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) mempunyai hubungan searah (positif) yang kuat terhadap motivasi kerja (Y). Dengan kata lain, jika *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) ditingkatkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y). Selanjutnya dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari $F_{hitung} = 8,002 > F_{tabel} = 3,89$. Sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain bahwa *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dalam hal ini *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) memiliki kontribusi sebesar 57% dalam peningkatan motivasi kerja (Y).

6.2 Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan, semoga bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan. Saran – saran dari penulis sebagai berikut :

1. Perusahaan disarankan menambahkan variabel variabel lain selain yang *reward* dan *punishment* seperti disiplin kerja, peletihan kerja dan promosi jabatan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan menerapkan sistem pemberian *reward* seperti insentif dan tunjangan fasilitas dalam bentuk kendaraan untuk karyawan bagian penjualan agar mampu bekerja secara maksimal.
3. Perusahaan disarankan menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* secara bersama-sama dengan menekankan pemberian *reward* dalam bentuk bonus finansial tunai kepada karyawan bagian produksi dan administrasi untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengingat bonus finansial tunai lebih bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dikarenakan tingkat pendapat masih relatif rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.
- Supranto. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wijaya, Tony. 2011. *Cepat Menguasai SPSS 19*. Yogyakarta: Cahaya Atma.