

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD DAN  
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG**

**BREBES**

**SKRIPSI**

Dianjukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**SAUSAN MEY SANTI**

**NIM. 200111052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON  
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMNET  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG

BREBES

Sausan Mey Santi  
NIM. 200111052

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. Badawi, S.E., M.Si.  
NIDN. 041903720

Pembimbing II

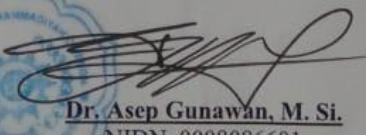


Sylvani, S.E, M.M.  
NIDN.

Mengetahui:

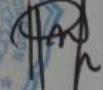
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



  
Dr. Asep Gunawan, M. Si.  
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



  
Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M.  
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD DAN PUNISHMNET*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG

BREBES

Sausan Mey Santi  
NIM. 200111052

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Pengaji  
Pada Tanggal: 24 Agustus 2024

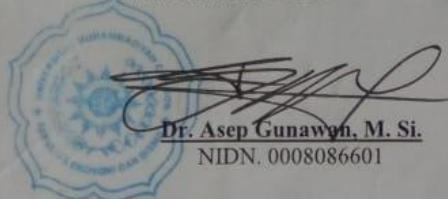
1. Dr. Badawi, S.E., M.Si.  
NIDN. 041903720  
Pembimbing I
2. Sylvani, S.E., M.M.  
NIDN.  
Pembimbing II
3. Dr. Ali Mugayat, M.M.  
NIDN. 8845770018  
Pengaji I
4. Mery Sukartini, S.E., M.M  
NIDN.  
Pengaji II

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

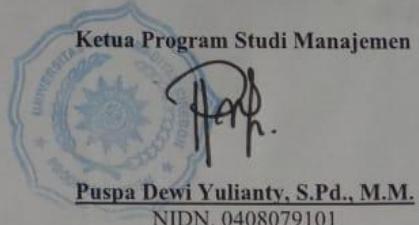
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



## **ABSTRAK**

Sausan Mey Santi. 200111052. Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Dibimbing oleh Dr. Badawi, SE, M.Si dan Sylvani, S.E.,M.M

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bintang Indokarya Gemilang, karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang pada tahun 2024 berjumlah sebanyak 13.000 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuisioner, skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Untuk menganalisa data, maka penulis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 25, sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan secara simultan, maka penulis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten Brebes. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes, dengan nilai R square yang didapat sebesar 0,383 atau sama dengan sebesar 383 yang artinya besar pengaruh Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan 383% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment*

## **ABSTRACT**

Sausan Mey Santi. 200111052. *The Influence of Work Environment, Rewards and Punishment on Employee Performance at PT. Bintang Indokarya Gemilang, Brebes Regency. Supervised by Dr. Badawi, SE, M.Si and Sylvani, S.E.,M.M*

*This research was conducted to determine the influence of the work environment, rewards and punishment on the performance of PT employees. Bintang Indokarya Gemilang, Brebes Regency. The population in this study were all employees at PT. Bintang Indokarya Gemilang, employee of PT. Bintang Indokarya Gemilang in 2024 will have 13,000 employees, while the sample in this research is 100 people. Sampling was taken using the Slovin Formula. The data collection technique uses a questionnaire distribution method, the measurement scale in this research is a Likert scale. To analyze the data, the author used the multiple linear regression method with the help of the SPSS Version 25 program, while to determine the influence of each variable partially and simultaneously, the author used the t test and F test. Based on the results of the t test it is known that the Work Environment variable ( $X_1$ ), Reward ( $X_2$ ) and Punishment ( $X_3$ ) partially influence the performance of PT employees. Bintang Indokarya Gemilang, Brebes district. Based on the results of the F test, it is known that the variables Work Environment ( $X_1$ ), Reward ( $X_2$ ) and Punishment ( $X_3$ ) simultaneously influence PT Employee Performance. Bintang Indokarya Gemilang. The results of this research show that there is a positive influence between the work environment, rewards and punishment on the performance of PT employees. Bintang Indokarya Gemilang Brebes Regency, with an R square value obtained of 0.383 or the same as 383, which means that the influence of the Work Environment, Rewards and Punishment on Employee Performance is 383% while the rest is influenced by other factors.*

*Keywords:* Work Environment, Reward and Punishment

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Ilahi Robi atas rahmat dan taufiq yang telah diberikan kepada penulis, Alhamdulillah karena berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Wilayah Kabupaten Brebes”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada teladan kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang selalu menuntun umatnya ke jalan yang benar

Hasil penelitian ini diajukan memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk dijadikan pengetahuan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca, serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi objek yang diteliti

Cirebon, 29 Mei 2024

Penulis,

Sausan Mey Santi

## **PETSEMBAHAN**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rehmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si., sebagai Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah membimbing selama perkuliahan berlangsung hingga lulus.
4. Bapak Dr. Badawi, S.E, M.Si selaku pembimbing I yang sangat sabar dalam membimbing memberi banyak pengarahan dan nasehat selama bimbingan skripsi.
5. Ibu Sylvani, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang sangat sabar dalam membimbing serta memberikan banyak pengarahan serta nasehatnya selama proses bimbingan skripsi.
6. Dosen-dosen fakultas konomi Universitas Muhammadiyah Cirebon yang sudah dengan ikhlas memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan. Tak lupa stap TU atas bantuan dan kerjasamanya.
7. Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes yang

sudah bersedia menjadi responden dalam pelaksanaan penelitian ini.

8. Kepada Bapak saya tercinta yang sudah sangat setia menemani, yang tak pernah lelah mendoakan dan tiada henti dalam memberi semangat.
9. Kepada nenek saya yang sudah sangat setia menemani, yang tak pernah lelah mendoakan dan tiada henti dalam memberi semangat.
10. Kepada adik saya yang saya sayangi yang sudah setia menemani, mendoakan dan memberi semangat
11. Teman teman seperjuangan yang selalu memberi kebaikan, terimakasih atas waktu dan dukungannya.

**Cirebon, 29 Mei 2024**

**Penulis,**

**Sausan Mey Santi**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	i
<b>ABSTRACT.....</b>	ii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	iii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	ix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Identifikasi Masalah.....	14
1.3    Batasan Masalah.....	14
1.4    Rumusan Masalah.....	15
1.5    Tujuan Penelitian.....	15
1.6    Manfaat Penelitian.....	16
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS.....</b>	17
2.1    Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	17
2.2    Uraian Teori.....	20
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	21
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	26
2.2.4 <i>Reward</i> .....	32
2.2.5 <i>Punishment</i> .....	36
2.3    Pengaruh Antar Variabel.....	38
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	38
2.3.2 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.3 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishmen</i> Terhadap Kinerja karyawan	40
2.5    Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	45
3.1    Metode Penelitian.....	45
3.2    Definisi Operasional Variabel.....	46
3.3    Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4    Waktu dan Tempat penelitian.....	50
3.5    Teknik pengumpulan data.....	50
3.6    Uji Intrumen.....	51
3.6.1 Uji Validitas.....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	51

<b>3.7</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>52</b>
<b>3.7.1</b>	<b>Analisis Deskriptif.....</b>	<b>52</b>
<b>3.7.2</b>	<b>Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>53</b>
<b>3.8</b>	<b>Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>56</b>
<b>3.9</b>	<b>Koefisien Determinasi.....</b>	<b>56</b>
<b>3.10</b>	<b>Uji Hipotesis.....</b>	<b>57</b>
<b>3.10.1</b>	<b>Uji t (Parsial).....</b>	<b>57</b>
<b>3.10.2</b>	<b>Uji f (Parsial).....</b>	<b>58</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>	
<b>4.1</b>	<b>Profil Objek Penelitian.....</b>	<b>60</b>
<b>4.1.1</b>	<b>Sejarah PT. Bintang Indokarya Gemilang.....</b>	<b>60</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Visi Misi.....</b>	<b>61</b>
<b>4.2</b>	<b>Karakteristik Responden.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2.4</b>	<b>Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....</b>	<b>64</b>
<b>4.3</b>	<b>Hasil Penelitian.....</b>	<b>64</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Uji Validitas.....</b>	<b>64</b>
<b>4.3.3</b>	<b>Analisi deskriptif.....</b>	<b>67</b>
<b>4.4</b>	<b>Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>75</b>
<b>4.4.1</b>	<b>Uji Normalitas.....</b>	<b>75</b>
<b>4.4.2</b>	<b>Uji Linearitas.....</b>	<b>76</b>
<b>4.4.4</b>	<b>Uji Heterokedastisitas.....</b>	<b>78</b>
<b>4.5</b>	<b>Uji Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>78</b>
<b>4.5.1</b>	<b>Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).....</b>	<b>80</b>
<b>4.5.2</b>	<b>Uji Hipotesis.....</b>	<b>81</b>
<b>4.6</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>84</b>
<b>4.6.1</b>	<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>84</b>
<b>4.6.2</b>	<b>Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>85</b>
<b>4.6.3</b>	<b>Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja karyawan.....</b>	<b>85</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>89</b>	
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>95</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1	Absensi karyawan PT. Bintang indokarya Gemicang Brebes...	4
Tabel 1. 2	Data KPI Produksi PT.Bintang Indokarya Gemicang.....	5
Tabel 1. 3	Jenis lingkungan kerja di PT. Bintang Indokarya Gemicang....	8
Tabel 1. 4	Jenis reward yang diberikan Perusahaan kepada karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemicang.....	10
Tabel 1. 5	Jenis-jenis Punishment PT.Bintang Indokarya Gemicang .....	11
Tabel 2. 1	Tinjauan Teori.....	17
Tabel 3. 1	Operasional Variabel .....	46
Tabel 3. 2	Skala Jawaban Kuesioner .....	50
Tabel 3. 3	Interval Skor Ideal dan Skor Aktual .....	53
Tabel 4 1	Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4 2	Karateristik Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4 3	Karateristik Berdasarkan Pendidikan .....	63
Tabel 4 4	Karakteristik Responden Lama Kerja .....	64
Tabel 4 5	Hasil Analisis validitas .....	65
Tabel 4 6	Hasil Uji Reabilitas.....	66
Tabel 4 7	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4 8	Analisi deskriptif reward .....	69
Tabel 4 9	Analisis Deskriptif Punishment.....	71
Tabel 4 10	Analisis deskriptif kinerja karyawan .....	72
Tabel 4 11	Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4 12	Hasil Uji linieritas.....	76
Tabel 4 13	Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 4.14	Uji Heterokesdatisitas.....	78
Tabel 4 15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4 16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80
Tabel 4 17	Hasil uji T .....	81
Tabel 4 18	Hasil Uji F .....	83

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	4
---------------------------------------	---

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di negara Indonesia sektor manufacturing adalah salah satu sektor yang mengalami perkembangan sangat pesat. Perkembangan ini dilakukan pada masa orde baru dengan adanya UU No. 1 Tahun 1967 mengenai penanaman modal asing (PMA) yang dilakukan pemerintah liberalisasi dengan tujuan menarik modal asing agar meningkatkan ekonomi yang lemah. Industry manufacturing di Indonesia terus mengalami peningkatan dalam produktivitas dan perluasan usaha. Setiap Perusahaan mempunyai SDM yang sangat memadai bagi Perusahaan agar produk yang dihasilkan menjadi produk yang unggul dan dapat menjadi produk yang diterima di kalangan Masyarakat yang luas. Indonesia merupakan negara yang dengan berbagai banyak sektor industry yang berbeda-beda, banyak sekali Perusahaan yang memproduksi Sepatu dengan brand lokal maupun internasional semakin banyak.

Sektor industry yang ada di kabupaten Brebes semakin meningkat, beberapa diantaranya yaitu merupakan industry pabrik Sepatu, ada beberapa pabrik Sepatu yang ada di kabupaten Brebes yaitu PT. Bintang Indokarya Gemilang, PT. Tang Sung Hung dan PT. Sumber Masanda Jaya. PT tersebut merupakan Perusahaan yang bergerak dalam pembuatan alas kaki dengan brand ekspor ke beberapa negara. Persaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung dengan begitu kuat dan cepat. Sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan yang dinamis. Kompetisi yang semakin tinggi tingkatnya, perubahan selera konsumen dari waktu ke waktu,

kemajuan teknologi yang begitu cepat, serta perubahan sosial ekonomi menimbulkan berbagai kesempatan, peluang dan juga tantangan serta ancaman dalam berbagai sektor bisnis di segala bidang. Perbedaan dari tiga Perusahaan tersebut dapat kita lihat dari jumlah karyawan dan manajemen pada setiap Perusahaan, bagaimana Perusahaan tersebut dapat memberikan hasil dan kulitas yang dapat di terima di kalangan global baik nasional maupun internasional.

PT. Bintang Indokarya Gemilang merupakan salah satu pabrik yang memproduksi Sepatu brand adidas dan merupakan anak Perusahaan dari PT. Panarup Industry yang berada di wilayah kabupaten Brebes dengan skla besar. PT Bintang Indokarya Gemilang Ini berdiri Pada tahun 2015, pabrik Sepatu bran internasional ini kurang lebih pada tahun 2024 ini sekitar 13.000 orang yang dapat dijadikan sebagai karyawan di pabrik tersebut yang rata-rata Masyarakat Brebes.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang tidak dapat terpisahkan dari perusahaan maupun organisasi, pada hakikatnya sumber daya manusia adalah semua orang yang kerja didalam suatu perusahaan, pekerjaan yang di kerja dalam tim atupun secara individu, tentunya dengan tujuan yang sama yaitu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari

potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Seiring berjalannya waktu perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan meningkat, dilihat dari semakin banyaknya usaha dalam bidang yang sama, oleh karena itu diperlukannya pengelolaan yang efektif dan efisien agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang lebih dari pesaing. Mengingatkan pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolahan serta pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memicu kinerja karyawan Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan kriteria manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti *lingkungan kerja, reward dan punishment*.

(Ronal et al., 2019) Pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. ukuran seberapa baik atau seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerjasama tim, kemampuan untuk memecahkan

masalah, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan kemajuan dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan. Kinerja karyawan sering kali dievaluasi secara berkala oleh atasan atau manajer mereka, dan bisa menjadi dasar untuk penghargaan, pengakuan, promosi, atau pengembangan karir.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam (Lestary & Harmon, 2017).

PT. Bintang Indokarya Gemilang merupakan Perusahaan yang bergerang di bidang manufacturing pembuatan alas kaki yang mana setiap karyawannya di tuntun untuk memberikan kualitas produk yang baik agar hasil yang di keluarkan menjadi produk yang unggul. Berikut merupakan data yang di peroleh dari manajemen PT. Bintang Indokarya Gemilang yang dapat dilihat dari hasil rekapan absensi yang rendah, berikut penulis sajikan dalam tabel 1.1

**Tabel  
1.1**  
**Absensi karyawan PT. Bintang indokarya Gemilang Brebes**

<b>Bulan</b>	<b>Absensi</b>			<b>Total %</b>
	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>A</b>	
<b>Januari</b>	1,56%	0,66%	0,55%	2,77%
<b>Februari</b>	1,71%	0,16%	1,11%	2,97%
<b>Maret</b>	1,50%	0,27%	1,52%	3,29%
<b>April</b>	1.39%	0.30%	1.52%	3.21%

Sumber : PT. Bintang Indokarya Gemilang (2024)

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja PT.Bintang Indokarya Gemilang mengalami naik turun setiap bulannya.

Pada bulan januari mencapai 2,77% bulan februari mengalami kenaikan sebesar 2,97%, Tingkat absen bulan maret sebesar 3,29%, Tingkat absen bulan April sebesar 3,21%. Dimana presentase absen tergolong terus naik turun setiap bulannya. Toleransi absen pada PT.Bintang Indokarya Gemilang dilihat dari data ijin, alfa, sakit dan jumlah karyawan yang keluar kerja pada setiap bulannya. Adapun toleransi absen di Perusahaan yaitu 3% hal ini sejalan dengan pengertian menurut (Yasa & Wibawa, 2019) rata rata tingkat absensi 2-3% perbulan masih dianggap baik jika di atas 3-10% dianggap tidak wajar didalam absensi perusahaan. Jika tingkat absensi pada perusahaan dikatakan tinggi, sehingga hal tersebut berhubungan dengan semangat kerja setiap karyawan yang menurun dan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diperoleh data berupa target pencapaian setiap bulannya, data disajikan pada table 1.2 sebagai berikut:

**Tabel  
1.2  
Data KPI Produksi PT.Bintang Indokarya  
Gemilang**

No	Bulan	KPI
1.	Januari	85%
2.	Februari	88%
3.	Maret	90%
4	April	95%

Sumber : PT. Bintang Indokarya Gemilang (2024)

Berdasarkan data KPI Perusahaan belum optimal dan masih mengalami kenaikan setiap bulannya, Pada bulan januari mencapai 85% bulan februari menurun menjadi 88% dan bulan maret 90% dan bulan April mengalami kenaikan sebesar 95% dari bulan sebelumnya. Hal ini menunjukan bahwa belum tercapainya KIP 100% dalam Perusahaan

dikarenakan toleransi KPI pada PT. Bintang Indokarya Gemilang yaitu 75% - 100 %. Maka kinerja yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kualitas produk yang mengakibatkan nilai KPI menurun oleh karena itu perusahaan harus memenuhi keinginan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hal itu karyawan akan merasa puas dan kinerja pun akan semakin meningkat. Ketika perusahaan tidak berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentunya hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan tidak akan bisa mencapai target perusahaan dan juga kemungkinan akan mengeluarkan biaya yang lebih banyak, contohnya dengan melakukan open recruitment kembali, tentunya hal itu akan mengeluarkan banyak biaya.

Terdapat penelitian yang mengidentifikasi variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti lingkungan kerja, *reward* dan *punishment*. Terdapat beberapa penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang berpendapat bahwa lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ronal et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Gunawan et al., 2023) menyatakan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki

lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja perlu di perhatikan oleh Perusahaan karena lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam menjalankan aktivitas karyawan pada saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dapat dirasakan dari suasana kerja (fasilitas kerja, hubungan kerja) hal ini agar karyawan dapat dengan nyaman dalam bekerja. Adanya pemberian fasilitas yang baik akan membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat, hubungan kerja yang baik antara karyawan dan Pimpinan maka akan terjalin linhkungan yang kondusif. Hal ini diperkuat menurut pendapat (Ronal et al., 2019)Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Irwan et al., 2022)dan (Ronal et al., 2019)yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diperoleh data berupa jenis lingkungan kerja yang mempengaruhi beberapa tempat dalam menghasilkan kinerja yang baik disajikan pada table 1.3 sebagai berikut :

**Tabe1.3**  
**Jenis lingkungan kerja di PT. Bintang**  
**Indokarya Gemilang**

<b>Jenis lingkungan kerja</b>	<b>Keterangan</b>
1. Perputaran udara ruangan	Perputaran udara kurang baik dikarenakan pentilasi udara yang agak jauh dari beberapa tempat produksi.
2. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	Selalu merencanakan kegiatan diluar pekerjaan agar hubungan kekeluargaan dalam tim selalu terjaga.
3. Kebisingan	Kebisingan disebabkan karena adanya beberapa mesin yang mengeluarkan suara yang cukup lumayan mengganggu pendengaran seperti mesin Bupping dan Brasing
4. Suhu Udara	Suhu udara yang ada di ruangan produksi yaitu 44°C,
5. Bus Jemputan	Adanya fasilitas bus yang di sediakan oleh Perusahaan agar karyawan dapat datang dengan tepat waktu.
6. Beberapa mesin mengalami kerusakan dan butuh waktu perbaikan.	Di dalam area produksi mesin sangat dibutuhkan dalam target kinerja, maka kekurangan mesin dapat mempengaruhi ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja
7. Ruangan administrasi dekat dengan ruang produksi	Hal ini dapat mengganggu kinerja beberapa karyawan yang bekerja di luar produksi.

Sumber : Manajement PT. Bintang Indokarya Gemilang. (2024)

Selain lingkungan kerja, pemberian *riwerd* dan *punishment* juga menjadi salah satu hal upanya meningkatkan kinerja karyawan. Faktor Lingkungan Kerja, pemberian *Reward* dan *Punishment* diterapakan oleh Naerna Corps guna memotivasi karyawan agar kinerja karyawan menjadi maksimal. Damayanti (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah budaya organisasi, *reward* and *punishment*. Hasil yang sama dikemukakan oleh Putra (2019) dalam penelitiannya bahwa penghargaan

dan hukuman berpengaruh terhadap Kinerja. Diperkuat dengan penelitian (Irawan et al., 2020) *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

*Reward* merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan karena telah mencapai sebuah prestasi dan perilaku tertentu yang berhasil dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Pemberian *reward* kepada karyawan akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut (Sofyan, 2013)pemberian *reward* merupakan perhatian positif dari perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi, dan mendorong partisipasi karyawan sehingga dapat membawa hasil terbaik untuk perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023)yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Desiyani et al., 2023)menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian (Adityarini, 2022)menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diperoleh data berupa jenis-jenis *reward* yang di berikan oleh Perusahaan, data disajikan pada table 1.4 sebagai berikut :

**Tabe1.4**  
**Jenis reward yang diberikan Perusahaan**  
**kepada karyawan pada PT. Bintang Indokarya**  
**Gemilang**

No	Jenis reward	Keterangan
1.	Insetif skill	Apabila karyawan mempunyai dapat ngegoprasikan beberapa proses critical
2.	Insetif target	Diberikan kepada seluruh karyawan dalam satu plan dalam satu bulan penuh dapat mengeluarkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan absensi selama satu bulan tidak ada keterangan iji, alfa, sakit ataupun tidak ada nya SP pada karyawan tersebut.
3	Bast Employee	Diberikan kepada karyawan terbaik yaitu dilihat dari absensi kehadiran.
4	<i>Reward</i> tunjangan beasiswa bagi anak karyawan	Tunjangan beasiswa bagi karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun, di berikan pada karyawan yang mempunyai anak SD – SMA
5	<i>Reward</i> ulang tahun	Diberikan 1 tahun sekali bagi karyawan yang berulang tahun dan akan di berikan beberapa hadiah berupa barang.
6	<i>Reward</i> halal bihalal	Diberikan pada saat setelah lebaran yang mana seluruh karyawan akan di berikan doorprize berupa barang.
7.	Kenaikan jabatan	Diberikan pada karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun, memiliki skill dalam pembuatan alas kaki, mempunyai jiwa kepemimpinan.

Sumber : Manajemen PT. Bintang Indokarya Gemilang. (2024)

Adapun *Punishment* diartikan sebagai hukuman bagi karyawan yang melakukan tindakan yang melanggar SOP perusahaan atau melakukan perilaku yang menyimpang. Jenis tindakan dalam memberikan *punishment* yang sering diberikan kepada karyawan adalah dengan teguran lisan maupun tulisan. Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, dari hukuman lisan sampai hukuman besar seperti mutasi. Tindakan pemberian *punishment* oleh perusahaan kepada karyawan dapat

menurunkan semangat kerja karyawan namun disisi lain dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih semangat kembali untuk memperbaiki kinerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian(Gunawan et al., 2023) *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Desiyani et al., 2023) bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, diperoleh data berupa jenis *punishment* yang telah di tetapkan oleh Perusahaan, data disajikan pada table 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Jenis-jenis Punishment PT.Bintang Indokarya**  
**Gemilang**

<b>Jenis Punishment</b>	<b>Keterangan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan terlambat masuk kerja sebanyak 3 kali dalam 1 bulan.</li> <li>2. Karyawan tidak ada keterangan absensi</li> <li>3. Tidak mengikuti aturan Perusahaan</li> <li>4. Pekerja mengadakan jasa titip barang di dalam lingkungan Perusahaan</li> <li>5. Tidak menggunakan APD</li> </ol>	Apabila karyawan tersebut melanggar maka akan di beri teguran lisan tercatat terlebih dahulu dan jika terus mengulang kesalannya maka akan ada sanksi berupa surat peringatan pertama (SP 1)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja tidak berusaha memperbaiki diri setelah mendapatkan teguran pertama dan terus mengulangi kesalahan.</li> <li>2. Pekerja mangkir selama 3 hari berturut-turut dalam 1 bulan tanpa ada keterangan.</li> <li>3. Pekerja dengan sengaja menghambat pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya hasil produksi.</li> <li>4. Melakukan kekerasan di dalam pekerjaan dengan emosi</li> </ol>	Pelanggaran yang dapat di berikan surat peringatan keduan (SP II)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja tidak berusaha memperbaiki diri setelah mendapatkan surat peringatan KEDUA dengan mengulangi pelanggaran yang dapat diberikan surat peringatan dalam periode surat peringatan yang berlaku.</li> <li>2. Pekerja tidur pada saat jam kerja.</li> <li>3. Pekerja mengambil material, komponen dan atau hasil produk lain tanpa seijin pimpinan.</li> <li>4. Pekerja melakukan kekerasan fisik yang terjadi di lingkungan kerja.</li> </ol>	Pelanggaran yang dapat di berikan surat peringatan ketiga (SP III)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja tidak berusaha memperbaiki diri setelah mendapatkan surat peringatan KETIGA dengan mengulangi pelanggaran yang dapat diberikan surat peringatan dalam periode surat peringatan yang berlaku.</li> <li>2. Pekerja tidak masuk kerja selama 6 hari berturut-turut dalam satu bulan tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah.</li> <li>3. Pekerja melakukan pencurian atau penggelapan barang/uang milik Perusahaan.</li> <li>4. Pekerja melakukan perusakan terhadap asset Perusahaan dan membocorkan data Perusahaan.</li> </ol>	Pelanggaran yang dapat diberikan Tindakan Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

Sumber : Manajement PT. Bintang Indokarya Gemilang (2024)

Pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan *reward* akan lebih semangat dan teliti dalam pekerjaannya dan karyawan yang mendapatkan *punishment* (hukuman) akan meningkatkan kinerjanya supaya tidak mendapatkan *punishment* (hukuman) dan bisa mendapatkan *reward* untuk kedepannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang yang berada di kabupaten brebes mengalami penurunan target kerja dibuktikan dengan Tingkat absen yang menurun tiga bulan terakhir dan hasil target kerja yang menurun dan kesenjangan menurut penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten Brebes. Untuk mengetahui “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan PT.Bintang Idokarya Gemilang Kabupaten Brebes)**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa identifikasi masalah pada PT. Bintang Indokarya Gemilang :

1. Menurunnya kinerja yang dapat mempengaruhi kualitas pada Perusahaan
2. Penerapan *reward* dan *punishment* yang belum bisa mencapai pemenuhan target yang lebih efektif dan efisien.
3. Pemberian *reward* adalah Upaya meningkatkan semangat kerja.
4. Pemberian *punishment* yaitu untuk memberikan efek jera pada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
5. Data absensi yang meningkat setiap bulannya dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.
6. Pemberian fasilitas kerja untuk mempermudah dalam kelangsungan kinerja
7. Karyawan. Masih terdapat karyawan yang tidak mengetahui dan mematuhi peraturan yang telah dibuat.

## 1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Pengaruh lingkungan kerja, *Reward,Punishment*, stress kerja dll, namun yang menjadi focus dalam penelitian ini hanya tiga faktor yaitu lingkungan kerja, *Reward* dan *Punishment*. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah satu divisi karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Indokarya Gemilang

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemillang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan teori mengenai konsep-konsep lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong peneliti lain untuk melakukan kajian lebih mendalam.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis Hasil dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman mengenai teori-teori yang telah diuraikan sehingga dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala serta peristiwa yang terjadi sehingga dapat mengambil suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil informasi yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan dan referensi bagi pembaca.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2  
Tinjauan Teori**

<b>Judul /Penelitian</b>	<b>Gap teori</b>	<b>Hasil</b>
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.  (Ronald et al., 2019) Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November ) ; 273-281	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.	Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja perpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero).  (Lestary & Harmon, 2017) Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211	Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan.	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan.
Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.  (Juhanes, 2023) Vol.2, No.6, Februari 2023	Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses penyelesaian pekerjaan tertentu pada kurun waktu tertentu telah dicapai dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja yang nyaman dapat dirasakan dari suasana kerja, pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga terpenuhinya rasa keadilan guna menuwujudkan visi dan misi perusahaan agar terus berkembang dalam menghadapi perkembangan zaman.

<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.</p> <p>(Goni et al., 2022) Productivity, Vol. 3 No. 3, 2022 e-ISSN. 2723-0112</p>	<p><i>Reward</i>(penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam Mencapai tujuan perusahaan.</p>	<p><i>reward and punishment</i> yang tidak berjalan baik yang mengakibatkan kinerja menurun, seperti tidak seimbangnya antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, dimana <i>reward</i> yang diterima cukup besar tetapi <i>punishment</i> yang didapat apabila melakukan kesalahan terbilang cukup kecil.</p>
<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan</p> <p>(Pramesti et al., 2019a) Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022</p>	<p><i>Punishment</i> adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan</p>	<p>Pemberian <i>reward</i> merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.</p>
<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja pegawai .</p> <p>(Sofiaty, 2021) Vol. 15 No. 1 Halaman 34-46. April 2021</p>	<p><i>Reward</i> adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi</p>	<p><i>Reward</i> digunakan sebagai salah satulangkah untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik. <i>reward</i> akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan juga pengembangan diri, sehingga Peningkatan kinerja akan berpengaruh kepada perusahaan.</p>
<p>Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang .</p> <p>(Gunawan et al., 2023) Volume 11 No 1, Januari 2023</p>	<p><i>Reward</i> adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman memiliki efek positif, semakin tepat pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

<p>Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>(Adityarini, 2022) Vol.1, No.6, Mei 2022. ISSN : 2810-0581</p>	<p><i>Punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.</p>	<p>Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara ketat sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya</p>
<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(Sofyan, 2013). Vol.2 No.1 (2013) 18-23</p>	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan</p>	<p>Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. indomarco Primastama Area Kabupaten Serang.</p> <p>(Desiyani et al., 2023) Vol. 3 No. 2 Mei - Agustus 2023</p>	<p><i>Punishment</i> adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.</p>	<p>Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> adalah salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Reward</i>, <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang diperlukan perusahaan saat ini yaitu sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan skill yang baik dan juga mampu menguasai teknologi. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik tentunya supaya bisa mencapai tujuan serta bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan tentunya harus terus berupaya untuk mengembangkan dan pengelolaan sumber daya manusia agar bisa berdampak maju bagi perusahaan.

Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa para ahli sebagai berikut :

1. Menurut ((Hasibuan, 2022)) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Menurut (Desiyani et al., 2023)Manajemen sumber daya manusia adalah penarik, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan
3. Sedangkan menurut (Feti Fatimah Maulyan, 2019) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi sumber daya manusia tidak terbatas pada kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi itu adalah komponen utama organisasi dibandingkan dengan

komponen lain seperti modal, teknologi.

Dari beberapa penjelasan diatas menurut para ahli maka manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dengan menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan.

## **2.2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Menurut Siagian dalam (Goni et al., 2022)kinerja karyawan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Dibawah ini pendapat tentang semangat kerja menurut para ahli dari sudut pandang yang berbeda sebagai berikut:

1. Menurut (Juhanes, 2023)Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses penyelesaian pekerjaan tertentu pada kurun waktu tertentu telah dicapai dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan.
2. Menurut Bernardin dan Russe (Lestary & Harmon, 2017)Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator

seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri.

3. Menurut Prawirosentono (Gunawan et al., 2023) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi berangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan merupakan poses penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan oleh suatu Perusahaan untuk menghasilkan target dan kualitas yang ditetapkan.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Prawirosentono (Gunawan et al., 2023) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi berangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika.

Menurut Wirawan (2009:7) dalam (Gunawan et al., 2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan , keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasidan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

Ruky (2000:21); (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Fasilitas Kantor, adalah merupakan sarana yang dapat menunjang

seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik, dan apabila organisasi tidak dapat memberikan fasilitas kerja yang memadai maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebab seorang karyawan tentu membutuhkan sarana kerja yang sangat berkualitas untuk dapat menunjang kerjanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2. Lingkungan Kerja, adalah merupakan faktor penting1/ dalam organisasi, karena hampir 80% karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja jika lingkungan kerja tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan (lampu) yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luar ruangan yang dimiliki.
3. Prioritas kerja, yakni pemberian prioritas kerja yang jelas dan bertanggungjawab, sebab jika tidak maka karyawan akan bekerja seakan tanpa arah yang jelas.
4. Supportive boss adalah lebih menekankan pentingnya posisi atasan ketika karyawan sedang melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sebagai pimpinan maka tugas yang paling penting adalah memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide- ide baru pada saat rapat atau pertemuan rutin.
5. Bonus adalah bentuk penghargaan yang paling realistik terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.. Tetapi bonus materi memang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2.3 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan**

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang).

Menurut Setiawan (2014:147);(Goni et al., 2022) “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 2.2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Soetjipto dalam (Ronal et al., 2019) Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan.

Dibawah ini pendapat tentang semangat kerja menurut para ahli dari sudut pandang yang berbeda sebagai berikut :

1. Menurut (Ronal et al., 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Menurut (Sofyan, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.
3. Menurut Mangkunegara dalam (Lestary & Harmon, 2017) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan

kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat Dimana karyawan melakukan aktivitas produktif nya, lingkungan kerja merupakan faktor menentukan kinerja karyawan untuk mendapatkan kualitas yang telah di tentukan oleh Perusahaan. lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Sofyan, 2013)Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

#### **1. Fasilitas Kerja**

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, fentilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

#### **2. Gaji dan tunjangan**

gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

#### **3. Hubungan kerja**

kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa ahli, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan (Robbins, 2002; Sedarmayanti, 2013 ; Samson, Waiganjo, & Koima, 2015 ; Hamid & Hassan, 2015 ; Nitisemito, 2008). Berikut adalah penjelasan Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain :

### 1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (Lestary & Harmon, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

### 2. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual

yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.

### 3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara Bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60% Rh

### 4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.

### 5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit

buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db

#### 6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

#### 2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Menurut (Siagian, 2013; (Ronal et al., 2019) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua *dimensi* yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasanya. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

e. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

#### **2.2.4 Reward**

##### **2.2.4.1 Pengertian Reward**

*Reward* merupakan imbalan atau penghargaan sebagai tanggapan atas perilaku atau pencapaian tertentu. *Reward* dapat berupa uang, hadiah, pengakuan, atau insentif lainnya, tergantung pada situasinya. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku atau pencapaian yang diinginkan. Pembelajaran

sering menggunakan sistem *reward* untuk mendorong atau meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan mencapai target perusahaan. Berikut merupakan pengertian *reward* menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut (Goni et al., 2022) *Reward* (penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Menurut (Desiyani et al., 2023) *Reward* dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai.
3. Menurut (Sofiaty, 2021) *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai, agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari pengertian yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus bekerja secara maksimal

dan mencapai tujuan perusahaan. Pemberian system *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward***

*Reward* adalah alat pendidikan yang mudah digunakan dan menyenangkan bagi karyawan. Karena itu motivasi selama proses pekerjaan luar biasa sangat penting sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Nawawi dalam ((Irawan et al., 2020)faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi 3, yaitu sebagai berikut

##### **1. Konsistensi Internal**

Kategorisasi jenis pekerjaan yang ada menjadi mudah atau sulit menentukan konsistensi internal.

##### **2. Kompetisi/persaingan Eksternal**

Kompetisi eksternal merupakan membandingkan jumlah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan satu dengan perusahaan lainnya dengan tujuan untuk menjaga agar penghargaan yang diberikan tetap memiliki nilai kompetitif bagi karyawan agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain

##### **3. Kontribusi Karyawan**

Jumlah *reward* yang diberikan perusahaan dapat didasarkan pada kontribusi karyawan.

##### **4. Administrasi**

Data administrasi, yang mencakup elemen perencanaan dalam

pemberian penghargaan, dapat dikomunikasikan dengan manajer dan dievaluasi, dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

#### 2.2.4.3 Dimensi dan Indikator *Reward*

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Dengan tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian *reward* adalah menumbuhkan perasaan diakui di lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek *financial* maupun *non financial* serta diharapkan bisa mendorong agar lebih semangat dalam bekerja.

Menurut Karami dalam (M.Trihudiyatmanto dan Sukardi, 2023) *dimensi reward* diantaranya adalah sebagai berikut :

##### 1. *Financial Rewards*

*Financial rewards* merupakan *reward* atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

##### 2. *Inherent Rewards*

*Inherent rewards* merupakan *reward* merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kebanggan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

##### 3. *Non-Financial Rewards*

*Non-financial rewards* merupakan *reward* merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan sebagai perwakilan Perusahaan.

## 2.2.5 *Punishment*

### 1.2.5.1 Pengertian *Punishment*

*Punishment* atau hukuman adalah tindakan atau proses mengenakan sanksi atau konsekuensi kepada seseorang yang dianggap melakukan pelanggaran, kesalahan, atau tindakan yang tidak diinginkan. *Punishment* dapat bersifat formal (misalnya, denda) atau informal (misalnya, teguran atau pembatasan privasi). *Punishment* digunakan untuk menegur atau menghentikan dari hal-hal yang melanggar hukum atau aturan.

Berikut merupakan pengertian *punishment* menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Purwanto dalam (Forbeshu & Eldamen, 2022) menyatakan *punishment* memiliki beberapa indikator yaitu peraturan, teguran lisan dan tertulis, peringatan, pelaksanaan hukuman, serta PHK.
2. Menurut (Juhanes, 2023) *Punishment* merupakan salah satu cara, tindakan atau langkah yang dilakukan untuk mengarahkan tingkah laku secara umum.
3. Menurut (Pramesti et al., 2019a) *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Berdasarkan dari pengertian yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *punishment* merupakan hukuman atau ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, dan juga sebagai teguran agar tidak melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### **1.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment***

*Punishment* yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan teguran dan hukuman agar tidak terulang menlakukan pelanggaran atas peraturan yang ada diperusahaan, dengan *punishment* perusahaan mengharapkan perubahan dari karyawan agar lebih semangat kerja dan memperbaiki kinerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Purnomo, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *punishment*, yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
3. Tidak masuk kerja 3 hari atau lebih tanpa izin (baik secara tertulis maupun lisan)
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

#### **1.2.5.3 Dimensi dan Indikator *Punishment***

Menurut Rivai dalam (Adityarini, 2022)*Punishment* diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Indrakusuma dalam (Connie Chairunnisa, 2020)dimensi *punishment* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. *Punishment Preventif* (Larangan/Pencegahan)

*Punishment preventif* adalah hukuman yang diberikan dengan tujuan mencegah pelanggaran terjadi. Contoh dari *punishment preventif* adalah:

- f. Tata tertib
- g. Anjuran dan Perintah
- h. Larangan
- i. Pengawasan
- j. Disiplin.

## 2. *Punishment “Represif” (Sanki)*

*Punishment represif* diberikan ketika terjadi sesuatu perbuatan yang melanggar aturan. Contoh dari *punishment represif* adalah:

- 1. Pemberitahuan
- 2. Hukuman
- 3. Teguran

## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87) dalam(Ronal et al., 2019). Lingkungan yang baik dapat mempengaruhi aktivitas setiap pekerja baik dari segi fisik maupun non fisik, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronal et

al., 2019) dan (Lestary & Harmon, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

**H1:** Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Paramarta (2016:18) dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) mengungkapkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. *Reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, *reward* dapat memotivasi dan memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan hasil kinerja yang berkualitas tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh(Gunawan et al., 2023) (Goni et al., 2022) dan (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

**H2 :** Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan.**

*Punishment* didefinisikan oleh Rivai (2014:444) dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di Perusahaan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adityarini, 2022) (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022; Gunawan et al., 2023) yang menyatakan *punishment* berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

**H3:** *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishmen* Terhadap Kinerja karyawan**

Lingkungan kerja merupakan faktor kenyamanan, keamanan dan ketentraman bagi karyawan dalam bekerja, sedangkan *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan untuk karyawan agar dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, sedangkan *Punishment* (Hukuman) adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yaitu berupa ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan secara sadar dan sengaja dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar dan memberikan pelajaran agar tidak mengulangi kesalahannya (Kamal, 2020). Lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi *reward* dan *Punishment*, lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas karyawan dalam memberikan

kontribusi kepada suatu Perusahaan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh(Juhanes, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H4 :** Lingkungan kerja, *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

#### **2.4 Kerangka Berpikir**

Lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mendorong para karyawan untuk lebih giat dan semangat dalam bekerja, agar bisa bekerja dengan sebaik- baiknya. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dengan adanya lingkungan kerja yang baik, serta pemberian *reward* ketika mencapai target perusahaan, dan pemberian *punishment* berupa hukuman positif, dengan hal itu karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan juga semangat memperbaiki pekerjaannya agar tujuan serta terget perusahaan mudah untuk di capai.

Menurut (Ronal et al., 2019)Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Adapun dimensi dan indicator lingkungan kerja menurut (Ronal et al., 2019)menyatakan dimensi dibagi dua yaitu

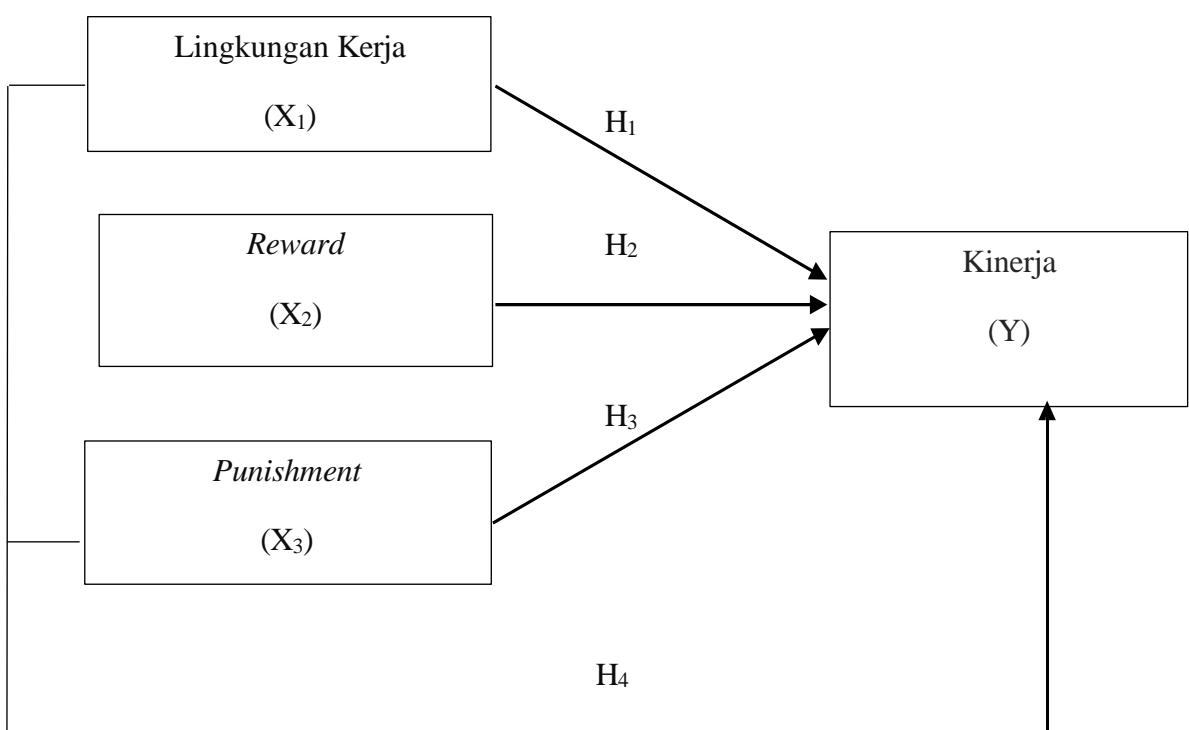
Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indicator lingkungan kerja yaitu bangunan tenpat kerja, peralatan yang memadai, fasilitas, ketersediannya sarana angkut, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan ratasan dengan bawahan dan kerja sama antar karyawan.

Menurut (Juhanes, 2023) *Reward* merupakan cara yang digunakan agar dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kebaikan dan terus meningkatkan prestasi dalam kinerjanya. *Reward* dapat dikatakan sebagai pemberian suatu hadiah maupun penghargaan yang telah dicapai atas dasar tercapainya target dan menjadikan seseorang akan lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja. Adapun dimensi dan indicator menurut (M.Trihudiyatmanto dan Sukardi, 2023) menyatakan bahwa dimensi dibagi menjadi tiga yaitu *Financial reward*, *Inherent reward* dan *Non financial reward*. Indicator menurut (M.Trihudiyatmanto dan Sukardi, 2023) menyatakan bahwa ada beberapa indicator tentang reward yaitu gaji, bonus, tunjangan, kebanggaan, rasa empati, wewenang, apresiasi dan Penunjukan Sebagai perwakilan Perusahaan.

Menurut (Jayanti & andi, 2022) Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik, Untuk itu punishment pada dasarnya bertujuan agar pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Adapun dimensi dan indicator menurut (Connie Chairunnisa, 2020) menyatakan dimensi dibagi menjadi dua yaitu

*punishment preventif* dan *punishment represif*. Indicator menurut (Connie Chairunnisa, 2020) menyatakan ada beberapa indicator dari punishment yaitu : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, pengawasan, disiplin, pemeberitahuan, teguran dan hukuman.

Berdasarkan uraian diatas maka diajukan model paradigma penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Reward berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 Punishment berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja, reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang saya gunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada *filsafat positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011: 73), Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena- fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel - variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penilian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu kepemimpinan, reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan. Secara operasional keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut : Variabel Independen (X) yaitu Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment*

1. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2022) Oleh karena itu yang menjadi variabel independent atau variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), *reward* (X2) dan *Punishment* (X3).
2. Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan Menurut (Sugiyono, 2022) variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Karena itu yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawn.

**Tabel 3.1  
Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1. Pengelolaan waktu dalam bekerja 2. ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	1-2

	yang ditunjukan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja	2.Kesesuaian jam kerja  3.Tingkat Kehadiran	3.Ketepatan waktu/pulang kerja 4.jumlah kehadiran.  5.Jumlah ketidak hadiran karyawan 6. kerja sama antar karyawan	3-4  5-6
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.  (Sihalolo& Siregar, 2019)	1. Lingkungan kerja fisik  2. Lingkungan kerja non fisik  (Sihalolo& Siregar, 2019)	1.Bangunan tempat kerja 2.Peralatan kerja yang memadai 3. fasilitas 4. tersedianya sarana angkut  5.Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan atasan dengan karyawan 7. Kerjasama antar karyawan (Sihalolo& Siregar, 2019)	1-4  5-7
Reward (X2)	Reward merupakan imbalan atau penghargaan sebagai tanggapan atas perilaku atau pencapaian tertentu.  ((M.Trihudiyatma nto dan Sukardi, 2023))	1. <i>Financial reward</i>  2. <i>Inherent reward</i>  3. <i>Non financial reward</i>	1.Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan  4. Kebanggaan 5. Rasa empati  6. Wewenang 7. Apresiasi 8.Penunjukan Sebagai perwakilan Perusahaan ((M.Trihudiyatmanto dan Sukardi, 2023))	1-3  4-5  6-8
Punishment (X3)	Punishment atau hukuman adalah tindakan	1. <i>Punishment Preventif</i>	1.Tata Tertib 2.Anjuran dan Perintah	

	<i>atau proses mengenakan sanksi atau konsekuensi kepada seseorang yang dianggap melakukan pelanggaran, kesalahan, atau tindakan yang tidak diinginkan.</i>		3. Larangan 4. Pengawasan 5. Disiplin	1-5
		2. <i>Punishment Represif</i>  ((Connie Chairunnisa, 2020))	6. Pemberitahuan 7. Teguran 8. Hukuman  ((Connie Chairunnisa, 2020))	6-8

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Sahir, 2021).

Adapun yang dimaksud dengan populasi disini adalah karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang diwilayah Kabupaten Brebes Penelitian jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji seluruh karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang diwilayah Kabupaten Brebes.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel menurut (Husaini Abdullah, 2017) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambil

sampel peneliti menggunakan Rumus Slovin menurut (Sugiono, 2017) mengatakan suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Berikut penjabaran Rumus Slovin dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Total Populasi

e = Toleransi kesalahan

Berdasarkan data pada PT. Bintang indokarya Gemilang tahun 2024 karyawan berjumlah 13.000 karyawan. Jumlah karyawan pada populasi ini yang tergolong besar. Oleh karena itu, toleransi kesalahan dalam penelitian ini menggunakan 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dalam perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{13.000}{1 + 13.000(0,1)^2}$$

$$n = \frac{13.000}{1 + 130}$$

$$n = \frac{13.000}{131}$$

$n = 99,2$  maka dapat dibulatkan menjadi 100

Pada perhitungan rumus Slovin didapatkan sebesar 99,2 yang diartikan bahwa peneliti membutuhkan 99,2 sampel untuk penelitian ini dan akan dibulatkan menjadi 100 responden

### **3.4 Waktu dan Tempat penelitian**

Waktu : Bulan Maret-Agustus

Tempat Penelitian : PT. Bintang Indokarya Gemicang

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu komponen yang paling menentukan keberhasilan dan kelancaran penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data angket yaitu kuesioner yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis dengan cara menyebarluaskan daftar isian berupa angket pada karyawan PT. Bintang Indokarya Gemicang kabupaten brebes yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

Contoh skala jawaban kuesioner dengan jawaban sangat setuju dan sangat setuju;

**Tabel 3.2  
Skala Jawaban Kuesioner**

1	2	3	4	5
Sangat Setuju			Sangat Tidak Setuju	

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Responden dapat memberi jawaban dari Positif hingga Negatif.

Penilaian dengan angka 1 menunjukkan bahwa responden melihat pertanyaan dengan sangat positif, sedangkan penilaian dengan angka 5 menunjukkan bahwa mereka melihat pernyataan dengan sangat negatif.

### 3.6 Uji Intrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat diketahui layak tidaknya item pertanyaan untuk pengumpulan data. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 25*

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sah atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018)

Dalam penelitian ini pengujian validitas yang digunakan yaitu dengan alat ukur berupa program komputer *IBM SPSS statistics 25*. Kriteria penilaian uji validitas menggunakan program *IBM SPSS statistics 25* adalah sebagai berikut:

- a.  $\text{Sig} < 0,05$  berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b.  $\text{Sig} > 0,05$  berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat konsistensi, ketepatan, keakuratan, atau kestabilan dalam mengungkapkan gejala tertentu. Jika alat ukur menunjukkan hasil yang konsisten, maka instrument tersebut dikatakan reliabel. Karena mampu berfungsi dengan baik dalam berbagai situasi, alat ukur ini dapat digunakan dengan aman (Sugiyono, 2018)

Untuk Mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner bantuan program *IBM SPSS statistics 25*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  (Ghozali, 2018).

Kriteria penilaian reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  maka kuesioner tersebut reliabel
- b. Apabila *Cronbach's Alpha*  $< 0.70$  maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih data yang penting, baru, unik dan terikat dengan rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2022) Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh dari perhitungan seluruh pendapat responden sesuai dengan bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Selanjutnya hasil dari perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikonribusikan dalam kriteria presentase skor tanggapan responden seperti berikut :

***Tabe3.3***  
***Interval Skor Ideal dan Skor Aktual***

Interval (%)	Kriteria
0-20	Sangat Rendah
21-40	Rendah
41-60	Sedang
61-80	Tinggi
81-100	Sangat Tinggi

Sumber : (Mukhtar, 2019)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah linier dan dapat digunakan untuk mencari peramalan, pengujian asumsi klasik akan dilakukan;

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data normal atau tidak. Ini penting untuk ketepatan pemilihan titik uji statistik parametrik karena data harus berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, Jika asumsi ini di langgar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018)

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan

distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018)

### **3.7.2.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variable (X) dengan (Y) adalah tidak linear.

### **3.7.2.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel independen. Jika ada dua variabel independen yang memiliki korelasi satu sama lain, maka variabel independen tersebut tidak ortogonal jika tidak, nilai korelasi antara keduanya sama dengan nol (Ghozali, 2018)

Pengujian multikolinearitas menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS statistics 25* dengan metode *Tolerance* dan *Variance Inflantion*

*Factor* dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Variance Inflation factor* (VIF)  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,01$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai *Variance Inflation factor* (VIF)  $> 10$  dan *Tolerance*  $< 0,01$  maka terjadi gejala multikolinearitas.

#### **3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskesdatisitas dan jika berbeda di sebut Heteroskesdatisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskesdatisitas (Ghozali, 2018)

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskesdatisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskesdatisitas.

#### **3.7.2.5 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Malah ini timbul karena residual (kesalahan penganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2018).

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya yaitu penelitian tentang bagaimana variabel terikat berkorelasi dengan salah satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya yaitu untuk menghitung atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau variabel terikat dengan menggunakan nilai variabel bebas yang sudah diketahui.

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$e$  : Error Estimate

$Y$  : Variabla terikat kinerja karyawan

$X_1$  : lingkungan kerja

$X_2$  : Reward

$X_3$  Punishment

Besarnya konstanta dalam “ $\alpha$ ”, dan besarnya koefisien dari masing-masing variabel independent ditunjukan dengan b1, b2, dan b3, sedangkan variabel dependennya adalah Y yaitu semangat kerja

### 3.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{(TSS - SSE)}{TSS} = \frac{SSR}{TSS}$$

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara nol dan satu, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dan sisanya menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

##### **1. Merumuskan Hipotesis**

###### **a. Hipotesis 1**

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 > 0$ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

###### **b. Hipotesis 2**

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ : Reward tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 > 0$ : Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ : *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 > 0$ : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Menentukan Kriteria Pengujian

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai sginifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sginifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji f (Parsial)

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh bersama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua varabel independen yang yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$  Lingkungan Kerja, reward dan punishment secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b.  $H_a : \beta_1, \beta_2, \neq 0$  Lingkungan Kerja, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2. Menentukan Kriteria Pengujian

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima (koefisien regresi signifikan)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Objek Penelitian**

PT Bintang Indokarya Gmilang adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi footwear/sepatu dengan merk Adidas, dan berlokasi di Jl. Cendrawasih No.KM. 20, Sawah,Ladang, Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52254.

PT Bintang Indokarya Gmilang merupakan bagian atau anak perusahaan PT Panarub Industry, yang awalnya bernama CV PAN ASIA CHEMICAL dan berdiri pada tahun 1968 oleh Lukas Sasmito.

Perusahaan ini disahkan secara hukum pada tanggal 20 Januari 1975 saat itu Perusahaan ini fokus memproduksi rubber sponge dan sandal dengan merk LILY. Setelah mengalami kemajuan yang pesat, perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Panarub Industry hingga saat ini.

##### **4.1.1 Sejarah PT. Bintang Indokarya Gmilang**

Pada tahun 1968, ketika pemerintah Indonesia mengumumkan insentif pajak baru bagi produsen lokal, Mr Lucas Sasmito menyadari kesempatan akan kehadirannya di dunia industri. Ia mendirikan PT. Pan Asia Rubber memproduksi spons karet dan sandal. Merek sandal “Lily” cepat menjadi nama barang yang dipegang di Indonesia.

Pada tahun 1979 perusahaan yang sekarang disebut PT. Panarub Industry telah diversifikasi ke sepatu olahraga. Berkat fokus yang kuat pada kualitas, PT Panarub Industry berhasil mengekspor produknya ke pasar negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat.

Pada tahun 1988 Panarub membentuk kemitraan bisnis dengan

merek Adidas. Hal ini merupakan tonggak utama bagi perusahaan dan segera didirikan kompetensi di bidang manufaktur barang mewah, dan sepatu sepak bola yang berkualitas.

Akibatnya, Panarub ditunjuk sebagai Football Centre khusus untuk merek Adidas. Sekarang dipimpin oleh putra Bapak Lucas, Hendrik Sasmito, Panarub telah berkembang menjadi 25 lini produksi berteknologi tinggi dengan lebih dari 11.000 karyawan yang terampil memproduksi sepatu profesional berkualitas untuk para atlit di seluruh di dunia.

Beberapa kontribusi yang paling berkesan adalah pengenalan Adidas model “Predator” pada Piala Dunia 2002 di Korea dan pengenalan Adidas model “Tunit” pada Piala Dunia 2006 di Jerman, dimana kedua model tersebut menghasilkan kesuksesan yang tak terbayangkan. Output manufaktur Panarub telah tumbuh terus setiap tahun, dan pada tahun 2011 Panarub menghasilkan lebih dari 12,6 juta pasang sepatu untuk pasar dunia. PT Indokarya Gemilang berdiri sejak Februari 2015 yang berjumlahkan 13.000 karyawan pada tahun 2024.

PT Indokarya Gemilang yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih No.06 KM 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Saat ini PT Indokarya Gemilang hanya memproduksi sepatu bermerek Adidas.

#### 4.2.1 Visi Misi

**Visi :** Menjadi mitra strategis yang paling handal dan berkelanjutan untuk grup adidas

**Misi :** Menciptakan nilai tertinggi bagi karyawan, masyarakat, dan pelanggan kami melalui pemberdayaan,integrasi dan kolaborasi.

## 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada 100 orang responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes, maka diperoleh data responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terahir dan lama bekerja sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan data sebagai berikut :

***Tabe 4.1  
Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis  
Kelamin Jenis Kelamin***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	36.0	36.0	36.0
	Wanita	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui bahwa sebagian besar dari responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 36 orang (36 %) sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 64 orang (64 %). Jadi mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan. Hal ini sesuai dengan kebutuhan karyawan yang lebih banyak melakukan proses jahit pada setiap proses yang ada di sewing atau assembling. Untuk karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibanding Perempuan di karenakan lebih banyak dibutuhkan Perempuan untuk laki-laki akan ditempatkan di bagian mesin yang membutuhkan tenaga laki-laki seperti kating, mesin bupping, cemical, dll.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	91	91.0	91.0	91.0
	31-40 tahun	6	6.0	6.0	97.0
	41-50 tahun	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan table 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 100 responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 91 orang (91,0%), berusia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang (6,0%) dan berusia 41 – 50 tahun 2 orang (3,0%) Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20 – 30 tahun dengan persentase 91,0% dalam kondisi sebagai tenaga kerja produktif yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan Pendidikan menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.0	1.0	1.0
	SMA	93	93.0	93.0	94.0
	S1	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 75

responden berasal dari lulusan SMP sebanyak 1 orang (1,0%), lulusan SMA sebanyak 93 orang (93,0%), dan lulusan S1 sebanyak 3 orang (6,0%). Jadi mayoritas tingkat pendidikan karyawan yaitu lulusan SMA yaitu 93,0 %, hal ini sesuai dengan tugas karyawan yang lebih membutuhkan tenaga kerja fisik, sedangkan lulusan S1 yaitu 6,0 % dibutuhkan untuk tim admin yang membutuhkan tenaga kerja berpendidikan lebih tinggi.

#### **4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Lama Kerja**  
**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	77	77.0	77.0	77.0
	6 – 10 tahun	22	22.0	22.0	99.0
	11 – 15Tahun	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa dari 100 responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 77 orang (77,0%), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang (22,0%) dan 11-15 tahun sebanyak 1 orang (1,0%). Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja selama 1-5 tahun. Sehingga dengan pengalaman yang sudah ada bisa lebih meningkatkan perusahaan karena sudah terdapat banyak pengalaman menegnai proses yang ada di setiap departemen.

#### **4.3 Hasil Penelitian**

##### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan

apakah kuesioner tersebut sah atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018) Dalam penelitian ini pengujian validitas yang digunakan yaitu dengan alat ukur berupa program komputer *IBM SPSS statistics 25*. Kriteria penilaian uji validitas menggunakan program *IBM SPSS statistics 25* adalah sebagai berikut:

- a.  $\text{Sig} < 0,05$  berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b.  $\text{Sig} > 0,05$  berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Kriteria
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X1.1	0.774	1.664	0.000	Valid
	X1.2	0.759	1.664	0.000	Valid
	X1.3	0.818	1.664	0.000	Valid
	X1.4	0.786	1.664	0.000	Valid
	X1.5	0.703	1.664	0.000	Valid
	X1.6	0.784	1.664	0.000	Valid
	X1.7	0.750	1.664	0.000	Valid
<b>Reward (X2)</b>	X2.1	0.705	1.664	0.000	Valid
	X2.2	0.740	1.664	0.000	Valid
	X2.3	0.697	1.664	0.000	Valid
	X2.4	0.630	1.664	0.000	Valid
	X2.5	0.814	1.664	0.000	Valid
	X2.6	0.704	1.664	0.000	Valid
	X2.7	0.797	1.664	0.000	Valid
	X2.8	0.759	1.664	0.000	Valid
<b>Punishment (X3)</b>	X2.1	0.707	1.664	0.000	Valid
	X2.2	0.727	1.664	0.000	Valid
	X2.3	0.720	1.664	0.000	Valid
	X2.4	0.736	1.664	0.000	Valid
	X2.5	0.817	1.664	0.000	Valid
	X2.6	0.791	1.664	0.000	Valid
	X2.7	0.810	1.664	0.000	Valid
	X2.8	0.727	1.664	0.000	Valid

<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Y.1	0.662	1.664	0.000	Valid
	Y.2	0.780	1.664	0.000	Valid
	Y.3	0.811	1.664	0.000	Valid
	Y.4	0.796	1.664	0.000	Valid
	Y.5	0.534	1.664	0.000	Valid
	Y.6	0.770	1.664	0.000	Valid

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 100 responden dapat

diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Lingkungan Kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan yang diajukan kepada responden karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten Brebes adalah valid karena dilihat dari tingkat  $r_{hitung}$  hal tersebut ditunjukan pada nilai pearson correlation dan signifikasinya 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dijawab responden sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

#### 4.3.2 Uji Reabilitas

Hasil output SPSS untuk deskripsi data uji reabilitas yang diteliti

dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Aplha	Reabilitas (r <sub>1</sub> )	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,884	0,70	Reliabel
Reward (X2)	0,873	0,70	Reliabel
Punishment (X3)	0,891	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,70	Reliabel

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel penelitian, pernyataan responden pada kuesioner Lingkungan kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan reliabel. Artinya bahwa

semua responden menjawab pernyataan secara konsisten, hal ini ditunjukkan dengan nilai ( $r_1$ )  $> .0.70$ .

#### **4.3.3 Analisi deskriptif**

Hasil output SPSS untuk deskripsi data variabel yang diteliti dapat

dilihat pada tabel berikut :

##### **4.3.3.1 Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja**

Analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	102	1.00	34.00	13.1667	4.84427
Valid N (listwise)	102				

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai descriptive statistic, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai minimum 1.00 maximum 34.00 dan mean 13.1667 dengan standar deviasi sebesar 4.84427 dari keseluruhan responden.

- Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari perhitungan persentase diatas, dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut :
  - Persentase ideal yaitu :  $100\% \text{ kemudian } 100\% : 3 = 33,33\%$
  - Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :
    - Daerah rendah =  $0 + 33,33\% = 33,33\%$

2) Daerah sedang = 33,33% + 33,33% = 66,67%

3) Daerah tinggi = 66,67% + 33,33% = 100%

**2.** Daerah perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium

menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

1) Daerah rendah pada interval = 0% - 33%

2) Daerah sedang pada interval = 34% - 67%

3) Daerah tinggi pada interval = 68 - 100%

**3.** Menentukan jumlah skor kriterium dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK} = \mathbf{ST} \times \mathbf{JB} \times \mathbf{JR}$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi jumlah butir pertanyaan dan jumlah banyaknya responden maka nilai dapat di isikan ke dalam rumus sebagai berikut :

Skor Tertinggi = 5

Jumlah Butir = 8

Jumlah Responden = 100

2. Untuk melihat gambar lingkungan kerja dalam bentuk persen(%) dan garis kriterium maka dilakukan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut :

$$= \% \text{ Skor} = \frac{\text{skor Angket}}{\text{skor Kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{3500}{1341} \times 100\%$$

$$= 260,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel X1 (Lingkungan kerja) memperoleh nilai kriteria 260,9% terletak pada daerah kriteria tinggi dan

berada pada interval 68% - 100% dengan demikian daerah kriterium variabel X<sub>1</sub> (lingkungan kerja) dapat dilihat dari persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sudah cukup kuat.

#### **4.3.3.2 Analisi deskriptif variabel *reward***

Analisis deskriptif variabel *reward* berdasarkan hasil penelitian menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Analisi deskriptif *reward***  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Reward	100	8.00	40.00	16.3600	4.95743
Valid N (listwise)	100				

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai descriptive statistic, menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X<sub>2</sub>) memiliki nilai minimum 40.00 maximum 8.00 dan mean 16.3600 dengan standar deviasi sebesar 4.95743 dari keseluruhan responden.

Untuk mengetahui descriptive variabel X<sub>2</sub> (*reward*) dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari perhitungan persentase diatas, dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut ;
  - a. Persentase ideal yaitu : 100% kemudian  $100\% : 3 = 33,33\%$
  - b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :
    - 1) Daerah rendah =  $0 + 33,33\% = 33,33\%$

2) Daerah sedang = 33,33% + 33,33% = 66,67%

3) Daerah tinggi = 66,67% + 33,33% = 100%

c. Daerah perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

1) Daerah rendah pada interval = 0% - 33%

2) Daerah sedang pada interval = 34% - 67%

3) Daerah tinggi pada interval = 68 - 100%

d. Menentukan jumlah skor kriteria dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK} = \mathbf{ST} \times \mathbf{JB} \times \mathbf{JR}$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi jumlah butir pertanyaan dan jumlah banyaknya responden maka nilai dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut :

Skor Tertinggi = 5

Jumlah Butir = 8

Jumlah Responden = 100

2. Untuk melihat gambar reward dalam bentuk persen(%) dan garis

kriteria maka dilakukan langkah-langkah perhitungan sebagai

berikut :

$$= \% \text{ Skor} = \frac{\text{skor Angket}}{\text{skor Kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{4000}{1636} \times 100\%$$

$$= 244.4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel  $X_2$  (*reward*)

memperoleh nilai kriteria 244.4% terletak pada daerah kriteria rendah

dan berada pada interval 33% - 100% dengan demikian daerah kriterium variabel  $X_2$  (*reward*) dapat dilihat dari persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel reward sudah cukup kuat.

#### **4.3.3.3 Analisi deskriptif variabel *punishmnet***

Analisis deskriptif variabel *Punishment* berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Analisis Deskriptif Punishment**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Punishmment	100	8.00	40.00	17.0000	5.26087
Valid N (listwise)	100				

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai descriptive statistic, menunjukkan bahwa variabel *punishment* ( $X_3$ ) memiliki nilai minimum 8.00 maximum 40.00 dan mean 17.0000 dengan standar deviasi sebesar 5.26087 dari keseluruhan responden.

Untuk mengetahui descriptive variabel  $X_2$  (*reward*) dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari perhitungan persentase diatas, dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut :

Persentase ideal yaitu:

- a. 100% kemudian  $100\% : 3 = 33,33\%$
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :

- 1) Daerah rendah =  $0 + 33,33\% = 33,33\%$
  - 2) Daerah sedang =  $33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$
  - 3) Daerah tinggi =  $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
- c. Daerah perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :
- 1) Daerah rendah pada interval = 0% - 33%
  - 2) Daerah sedang pada interval = 34% - 67%
  - 3) Daerah tinggi pada interval = 68 - 100%

Menentukan jumlah skor kriterium dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK} = \mathbf{ST} \times \mathbf{JB} \times \mathbf{JR}$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi jumlah butir pertanyaan dan jumlah banyaknya responden maka nilai dapat di isikan ke dalam rumus sebagai berikut :

Skor Tertinggi = 5

Jumlah Butir = 8

Jumlah Responden = 100

2. Untuk melihat gambaran *punishment* dalam bentuk persen (%) dan garis kriterium maka dilakukan langkah – langkah perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \% \text{ Skor} &= \frac{\text{skor Angket}}{\text{skor Kriteria}} \times 100\% \\
 &= \frac{4000}{1700} \times 100\% \\
 &= 235.2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel X3 (*punishment*)

memperoleh nilai kriterium 235,2% terletak pada daerah kriterium tinggi dan berada pada interval 100% dengan demikian daerah kriterium variabel X3 (*punishment*) dapat dilihat dari persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel reward sudah cukup kuat.

#### **4.3.3.4 Analisi deskriptif variabel kinerja karyawan**

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Analisis deskriptif kinerja karyawan**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	100	6.00	30.00	12.3100	3.95095
Valid N (listwise)	100				

Sumber ; Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai descriptive statistic, menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai minimum 6.00 maximum 30.00 dan mean 12.3100 dengan standar deviasi sebesar 3.95095 dari keseluruhan responden.

Untuk mengetahui gambaran descriptive variabel Y (Kinerja karyawan) dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dari perhitungan persentase diatas, dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut :
  - a. Persentase ideal yaitu : 100% kemudian 100% : 3 = 33,33%
  - b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap

tingkatan sehingga menjadi :

- 1) Daerah rendah =  $0 + 33,33\% = 33,33\%$
- 2) Daerah sedang =  $33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$
- 3) Daerah tinggi =  $66,67\% + 33,33\% = 100\%$
- c. Daerah perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

2. Daerah rendah pada interval = 0% - 33%
3. Daerah sedang pada interval = 34% - 67%
4. Daerah tinggi pada interval = 68 - 100%

Menentukan jumlah skor kriteria dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK} = \mathbf{ST} \times \mathbf{JB} \times \mathbf{JR}$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi jumlah butir pertanyaan dan jumlah banyaknya responden maka nilai dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Tertinggi} = 5$$

$$\text{Jumlah Butir} = 6$$

$$\text{Jumlah Responden} = 100$$

2. Untuk melihat gambaran *punishment* dalam bentuk persen (%) dan garis kriteria maka dilakukan langkah – langkah perhitungan sebagai berikut :

$$= \% \text{ Skor} = \frac{\text{skor Angket}}{\text{skor Kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{3000}{1231} \times 100\%$$

$$= 243.7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai variabel Y (Kinerja karyawan) memperoleh nilai kriteria 243.7% terletak pada daerah kriteria tinggi dan berada pada interval 100% dengan demikian daerah kriteria variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dilihat dari persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel reward sudah cukup kuat.

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data diperlukan untuk menentukan apakah pengolahan data statistic dilakukan secara parametrik atau non parametrik. Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov smimov*.

Berikut adalah hasil perhitungan Uji Normalitas menggunakan SPSS *Statistics ver.25*

**Tabel 4.11  
Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10345806
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.035
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel – variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai asymptotic significance (Sig. (2-tailed)) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan sampel penelitian berdistribusi secara normal, dan bisa dilanjutkan untuk analisis penelitian berikutnya.

#### 4.4.2 Uji Linearitas

**Tabel 4.12  
Hasil Uji linieritas**

Variabel	Nilai Sig	F	Sig
Lingkungan Kerja	0,05	1,997	0,025
Reward	0,05	1,996	0,023
Punishment	0,05	2,941	0,000

Berdasarkan tabel 4.12 nilai signifikansi variabel keterlibatan pengguna variabel lingkungan kerja 0,025 dan reward 0,023 dan nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja,

reward terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel punishment dengan nilai 0,000 yang artinya lebih rendah dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel rpunishment terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji ada tidaknya hubungan sempurna antar variabel independent pada model regresi. Berikut adalah table hasil dari uji multikolinearitas dengan program SPSS

**Tabel 4.13  
Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.608	1.215		2.969	.004			
	Lingkungan Kerja	.112	.092	.129	1.215	.227	.567	1.763	
	Reward	.061	.094	.077	.650	.517	.461	2.171	
	Punishment	.365	.079	.486	4.617	.000	.580	1.723	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada table 4.13, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, *reward* dan *punishment* dalam penelitian ini  $< 10$  sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas  $> 0,10$ , sehingga model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau dapat juga dikatakan bebas dari multikolinieritas, maka variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.4.4 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual ke pengamatan yang lain. Berikut adalah tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS :

**Tabel 4.14  
Uji Heterokedastisitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.693	.746		2.269	.026
	Lingkungan Kerja	.003	.057	.007	.051	.959
	Reward	.057	.058	.147	.988	.325
	Punishment	-.014	.049	-.039	-.294	.769

a. Dependent Variable:RES2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada tabel maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja, reward dan punishment > 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, maka variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, reward dan punishment secara bersama-sama terhadap semangat kerja digunakan persamaan regresi linier berganda.

Berikut adalah tabel hasil dari uji regresi linear berganda dengan program bantuan SPSS:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.215		2.969	.004
	Lingkungan Kerja	.112	.092	.129	1.215	.227
	Reward	.061	.094	.077	.650	.517
	Punishment	.365	.079	.486	4.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dari Tabel 4.15 didapatkan hasil koefisien hasil regresi untuk variabel kepemimpinan, reward dan punishment dan semangat kerja sebagai berikut :

$$Y = 3,608 + 0,112(X_1) + 0,061(X_2) + 0,365 (X_3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 3,608 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,608.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,112 Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja karyawan meningkat 0,112.

3. Nilai koefisien *Reward* sebesar 0,061 Maka dapat dinyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Reward* sebesar 1 kali maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,061
4. Nilai koefisien *Punishment* sebesar 0,385. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada *Punishment* sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0, 385.

#### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Untuk mengetahui besarnya variabel lingkungan kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi (Kd), berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.364	3.152

a. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja ,

Reward

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 pengaruh bersama – sama variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan *punishment* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karywan (Y) adalah sebesar 0.364% ( $R$  Square 0,364 x 100% = 364%)

artinya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), reward ( $X_2$ ), dan punishment ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 364% dan sisanya sebesar -2.64% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti fasilitas kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya.

#### **4.5.2 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

##### **4.5.2.1 Uji T**

Perhitungan nilai koefisien dari uji t menggunakan SPSS ver.25 sebagai berikut:

**Tabel 4.17  
Hasil uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.608	1.215		2.969	.004
	Lingkungan Kerja	.112	.092	.129	1.215	.000
	Reward	.061	.094	.077	.650	.002
	Punishment	.365	.079	.486	4.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan table 4.17 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1.215, variabel reward ( $X_2$ ) sebesar 0,650, variabel punishment ( $X_3$ ) sebesar 4,617. Hasil yang diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  ( $df = n - k - 1$ )  $100 - 3 - 1 = 96$  diperoleh nilai

$t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 1.98498.

1. Hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,215 kemudian dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98498. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,215 < 1.98498$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang. **Artinya Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.** Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,215 atau  $1,215^2 \times 100 = 147,622\%$
2. Hasil analisis secara parsial variabel *reward* ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,650 kemudian dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98498. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,650 < 1.98498$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikansinya  $0,002 < 0,05$ . Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang. **Artinya Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.** Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,650 atau  $0,650^2 \times 100 = 42,25\%$
3. Hasil analisis secara parsial variabel *punishment* ( $X_3$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98498. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,617 < 1.98498$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan

hasil perhitungan tersebut, variabel *punishment* secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan

PT.Bintang Indokarya Gemilang. **Artinya Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) diterima.**

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

4,617atau  $4,617^2 \times 100 = 2,131\%$ .

#### 4.5.2.2. Uji F

Perhitungan nilai koefisien dari uji F menggunakan SPSS

ver.25 sebagai berikut:

**Tabel 4.18  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.876	3	197.292	19.863	.000 <sup>b</sup>
	Residual	953.514	96	9.932		
	Total	1545.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja , Reward  
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan table 4.18 diperoleh nilai koefisien F

yaitu sebesar 19,863 selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$ , dengan didasarkan pada  $F(k ; n-k) = F(3;97)$  bila taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5%, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,70.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan *punishment* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perhitungan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > 19,863$  dari  $F_{tabel}$

**2,70. Artinya bahwa Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) diterima**

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh yang baik untuk kenyamanan karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik Dimana fasilitas kerja yang di berikan oleh menejemen untuk karyawan sangat memadai misalnya, buss karyawan, peralatan kerja, APD, dll. Apabila ada kerusakan dari fasilitas yang diberikan oleh manajemen perusahaan maka karyawan ataupun pimpinan dapat melapor ke beberapa departemen yang bersangkutan untuk memeriksa ataupun mengganti, apabila memang sudah tidak layak untuk digunakan, karena hal tersebut dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan atas ketidak nyamanan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya Perusahaan menunjukan bahwa PT. Bintang Indokarya Gemilang dapat mempengaruhi banyak peningkatan bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan suasana kerja yang nyaman pula, akan tetapi apabila lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan semangat kerja yang menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronal et al., 2019) hasil uji F bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN.

Penelitian lain yang dilakukan (Yuliantari & Prasasti, 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut reward secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang. Tingginya reward yang diberikan perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan besarnya uji F 0,650 yang berarti memiliki Tingkat hubungan yang cukup antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Indokaryan Gemilang. Reward yang diberikan manajemen Perusahaan sangat memotivasi karyawan agar dapat lebih semangat dan giat lagi dalam bekerja, maka karyawan dapat memberikan hasil serta kualitas kerja yang baik yang diberikan kepada Perusahaan. reward yang diberikan oleh Perusahaan tidak hanya bonus saja akan tetapi manajemen

Perusahaan memberikan reward kedapa karyawan yang memenuhi kriteria menjadi seorang leader adanya kenaikan jabatan bagi karyawan yang memenuhi kriteria. Sistem reward yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronal et al., 2019) hasil uji F bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan (Pramesti et al., 2019)reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut punishment secara parsial

memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Perusahaan memberikan hukuman buka sekedar hanya memberikan hukuman saja akan tetapi agar karyawan dapat jera dan tidak mengulangi kesalahan yang berulang ulang karena apabila karyawan terus melanggar aturan di Perusahaan maka reward yang diberikan oleh Perusahaan tidak akan didapat oleh karyawan tersebut. Adanya punishment dalam Perusahaan adalah untuk mendisiplinkan karyawan menjadi lebih baik lagi dan tetap patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penerapan punishment yang diberikan oleh manajemen PT. Bintang Indokarya Gemilang pada karyawannya yang melakukan pelanggaran sudah bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa punishment yang diberikan oleh manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik terhadap PT. Bintang Indokarya Gemilang.

Hal ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023) hasil uji F bahwa punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan (Juhanes, 2023) punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Nilai Adjust R Square sebesar 0,383. Dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh ;lingkungan kerja ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan *punishment* ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 38,3%. Dalam hal ini, berlaku keputusan hipotesis, apabila *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel*, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikansi. maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan. Dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bintang Indokarya Gemilang. Lingkungan kerja yang ada pada PT. Bintang Indokarya Gemilang sangat di perhatikan oleh manajemen Perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh yang baik untuk kenyamanan karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik Dimana fasilitas kerja yang di berikan oleh menejemen untuk karyawan sangat memaidai misalnya, bus karyawan, peralatan kerja, APD, dll. Reward yang diberikan oleh manajemen yaitu diberikan kepada karyawan yang mepunyai skill yang berada di proses critical dan kepad line yang mempunyai hasil output yang tercapai maka dari itu manajemen memberikan reward kepada karyawan untuk memacu agar karyawan bersemangat memberikan hasil kerja yang baik dan belajar untuk mempunyai beberapa skill proses critical. Punishment yang diberikan oleh manajemen Perusahaan yaitu agar

karyawan tidak melakukan Kembali kesalahan yang telah di lakukan dan apabila karyawan di berikan hukuman maka reward yang diberikan kepada karyawan tersebut tidak akan diberikan di bulan tersebut. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk tidak melakukan pelanggaran akan dapat terus mendapatkan reward yang di berikan oleh manajemen Perusahaan. Lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya Perusahaan menunjukan bahwa PT. Bintang Indokarya Gemilang dapat mempengaruhi banyak peningkatan bagi kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan yang baik dalam memberikan peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilihat juga dari reward dan punishment yang diberikan oleh PT. Bintang Indokarya Gemilang yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronal et al., 2019)yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.penelitian yang dilakukan (Desiyani et al., 2023)menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Desiyani et al., 2023)hasil uji F bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA KABUPATEN SERANG.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **2.6 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil lingkungan kerja, *reward* dan *punishmen* merupakan faktor yang paling dominan, maka PT. Bintang Indokarya Gemilang terus mempertahankan lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen Perusahaan tetap memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan agar bisa menaikkan hasil kinerja karyawan yang lebih tinggi.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Artinya semakin kuat lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan; hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Artinya semakin kuat reward maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan; hasil analisis menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BintanG Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Artinya semakin kuat punishment maka

kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4. Berdasarkan hasil uji diatas variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* Secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang Artinya, bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* dari karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **2.7 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes berikut adalah beberapa saran yang dapat di implementasikan :

1. Bagi PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten brebes, untuk variabel lingkunga kerja di dapatkan nilai skor terendah pada indicator fasilitas, untuk itu diharapkan Perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja yang lebih baik lagi untuk menujang kenaikan kinerja yang lebih baik, misalnya penambahan blower agar suhu di daam ruangan tidak telulu panas.
2. Bagi PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten brebes, untuk variabel *reward* di dapatkan nilai skor terendah pada indicator kebanggaan terhadap Perusahaan, untuk itu Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja agar karyawan dapat merasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaannya.
3. Bagi PT. Bintang Indokarya Gemilang kabupaten brebes, untuk variabel *Punishment* di dapatkan nilai skor terendah pada indicator larangan

(dalam penegakan hukum), untuk itu Perusahaan diharapkan dapat memberikan larangan-larangan hukum yang adil dan dapat membuat karyawan merasa jera terhadap aturan yang telah di tenggakkan.

4. Peneliti menyarankan kepada manajemen PT. Bintang Indokarya Gemilang untuk dapat menjaga keakraban dan kebersamaan dalam aktivitas kerja, yang akan sangat berpengaruh dalam mendorong munculnya lingkungan kerja yang nyaman dan terus meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitar agar selalu semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.
5. Peneliti mengharapkan agar manajement PT. Bintang Indokarya gemilang dapat memberikan reward-reward yang bisa memotivasi dalam memberikan kualitas dan kinerja yang meningkat, agar karyawan termotivasi untuk terus semangat dalam kinerjanya.
6. Penelitian mengharapkan agar manajement PT. Bintang Indokarya Gemilang untuk tetap mempertahankan punishment yang telah di berlakukan di setiap pelanggaran yang karyawan lakukan, karena punishment adalah alat agar karyawan tersebut jera dan tidak mengulangi kesalahan yang berulang.
7. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi minnerja karyawan seperti konpensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi dan masih banyak lagi yang lainnya, dan menambahkan variabel intervening agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

8. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini, maka dari itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menambahkan hipotesisnya agar lebih bervariasi.

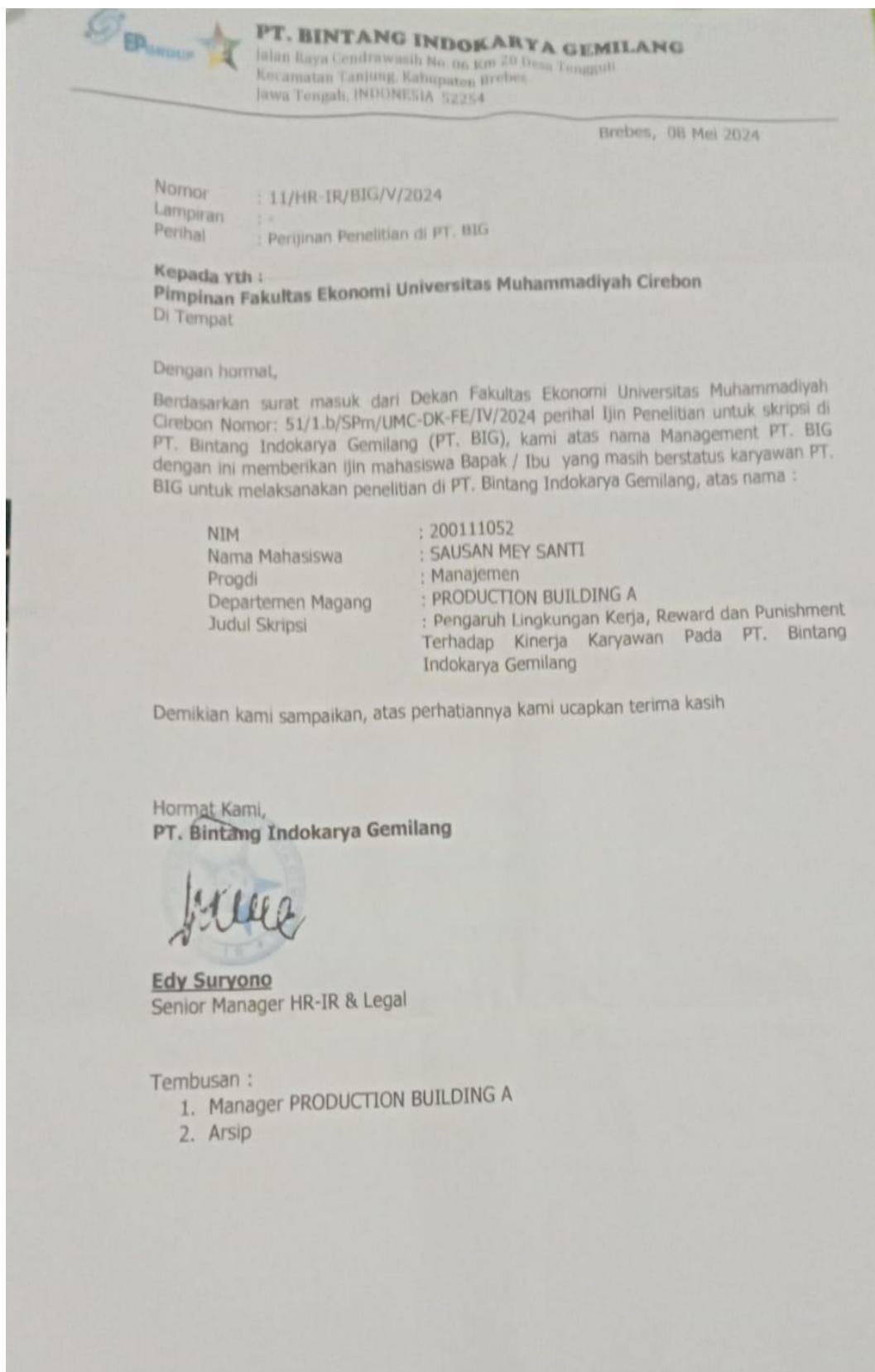
## DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Connie Chairunnisa, P. H. N. T. P. (2020). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN). *Jurnal Assets*, 10, 162–180.
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (n.d.). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA KABUPATEN SERANG. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 2023. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i2.174>
- Feti Fatimah Maulyan. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1, 2685–6972.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9).
- Goni, T. T., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Administrasi, I., Fakultas, B., Sosial, I., & Politik, D. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado* (Vol. 3, Issue 3).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 1). <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- Hasibuan. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN IMPLEMENTASI PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Husaini Abdullah. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta Edisi : 51*, 1829–7463.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). *HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA SAMARINDA* (Vol. 8, Issue 1).
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., Zulqadri, A., Pradana, P., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 19, Issue 2).
- Juhanes, A. R. , M. F. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Februari*, 2, 2741–2748.
- Kamal, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGHARGAAN (REWARD) DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Pt. Socfhindo Divisi IV Afdheling Seleleh). *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*.

<https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v4i2.2051>

- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- M.Trihudiyatmanto dan Sukardi. (2023). Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *April Management & Accountancy in Practice Journal*, 12(1).
- Mukhtar, A. (2019). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH FITRAH HIDAYAH MAKASSAR. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(4).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019a). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019b). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Purnomo, S. (2021). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT DWIDA JAYA TAMA* (Vol. 1).
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Sofiaty, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Sugiono. (n.d.). pendekatan penelitian menggunakan rumus slovin. 2017.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. 2018.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

## LAMPIRAN



**KUISIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Survey pada karyawan PT. Bintang indokarya Gemilang Jl. Cendrawasih  
No.KM. 20, Sawah,Ladang, Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung,  
Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52254.

---

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Di tempat

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi program studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon,

Maka saya :

Nama : Sausan Mey Santi NIM : 200111052

Prodi : Manajemen

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk  
menjadi responden penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja,  
*Reward Dan Punishment* Terhadap kinerja Karyawan (Survey padaPT.  
Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)”

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/ Saudara/i mengisi angket ini  
berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini, apa  
adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan  
penelitian secara akademis dan semua jawaban dirahasiakan. Keberhasilan  
penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Atas  
dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih. Jika  
Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki pertanyaan lebih lanjut silahkan  
menghubungi

Hormat Saya

**Sausan Mey Santi**

### **Petunjuk Pengisian :**

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/saudara/i rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom :
  - Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 1
  - Setuju (S) : Diberi skor 2
  - Nentral (N) : Diberi skor 3
  - Tidak setuju (TS) : Diberi skor 4
  - Sangat Tidak setuju (STS) : Diberi skor 5
5. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i merasa jawaban yang dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh ;

SS	S	N	TS	STS
✓				≠

1. Jenis Kelamin : Pria  Wanita
2. Usian :  20 - 30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50Tahun
3. Lama Bekerja :  1 – 5 Tahun  6-10 Tahun  
 11-15 tahun

## **DAFTAR PERTANYAAN**

### **1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Saya merasa puas dengan kondisi fisik bangunan tempat kerja.					
<b>2</b>	Saya merasa peralatan yang digunakan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan.					
<b>3</b>	Perusahaan menyediakan Fasilitas untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja.					
<b>4</b>	Perusahaan menyediakan sarana angkut yang memadai untuk keperluan pekerjaan.					
<b>5</b>	Saya membantu rekan untuk meningkatkan produktivitas kerja					
<b>6</b>	Saya merasa senang ide-ide pekerjaan diterima oleh Atasan					
<b>7</b>	Saya merasa nyaman bekerja bersama tim.					

**2. Variabel Reward (X2)**

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>1</b>	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
<b>2</b>	Saya merasa bonus yang diberikan cukup memotivasi untuk bekerja lebih baik.					
<b>3</b>	Saya merasa bahwa tunjangan yang di terima sudah memadai.					
<b>4</b>	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
<b>5</b>	Saya merasa perusahaan peduli dengan kesejahteraan karyawan.					
<b>6</b>	Saya memiliki cukup wewenang untuk membuat keputusan dalam pekerjaan.					
<b>7</b>	Saya merasa dihargai atas kontribusi di dalam pekerjaan.					
<b>8</b>	Saya merasa terhormat jika ditunjuk sebagai perwakilan dalam kegiatan tertentu.					

**3. Variabel Punishment (X3)**

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menerapkan kebijakan yang konsisten.					
2	Saya merasa perintah dari manajemen mendukung efisiensi produktivitas kerja.					
3	Saya merasa penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan sudah adil					
4	Saya merasa pengawasan di tempat kerja membantu mencegah pelanggaran dan meningkatkan kedisiplinan.					
5	Saya merasa aturan disiplin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
6	Saya merasa sanksi terhadap pelanggaran tepat untuk menjaga disiplin					
7	Saya merasa teguran dari manajemen memberikan pemahaman terhadap pelanggar					
8	Saya merasa hukuman memberikan konsekuensi yang jelas terhadap pelanggar					

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					
3	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.					
4	Saya merasa kehadiran di tempat kerja selalu konsisten.					
5	Saya jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas.					
6	Saya merasa dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.					

**1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No Responden	Lingkungan Kerja							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X.5	X1.6	X1.7	
1	1	2	2	1	1	2	1	10
2	2	4	3	5	2	2	1	19
3	1	1	1	1	2	2	1	9
4	2	2	1	1	1	3	5	15
5	2	2	1	2	1	3	2	13
6	1	1	1	1	1	2	1	8
7	4	2	3	3	3	3	3	21
8	2	2	2	2	2	2	2	14
9	3	4	3	1	1	4	1	17
10	1	2	3	2	2	3	1	14
11	2	2	2	2	2	2	2	14
12	1	1	1	1	1	1	1	7
13	1	2	1	1	2	1	1	9
14	1	1	2	1	2	2	2	11
15	2	2	2	1	2	3	2	14
16	1	1	1	1	1	2	1	8
17	1	1	1	1	1	1	1	7
18	1	1	1	1	1	1	1	7
19	1	1	1	1	1	1	1	7
20	1	1	1	1	1	1	1	7
21	1	2	1	1	1	1	1	8
22	1	2	1	1	2	3	2	12
23	1	2	2	3	1	3	3	15
24	1	1	1	2	2	1	2	10
25	1	2	2	2	2	2	1	12
26	2	2	1	1	2	2	1	11
27	3	2	3	1	2	4	3	18
28	1	1	2	2	2	3	3	14
29	1	1	1	1	2	2	2	10
30	1	1	1	1	1	1	1	7
31	2	2	3	2	2	2	2	15
32	1	1	1	1	1	1	1	7
33	1	1	1	1	1	1	1	7

34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	2	1	3	2	2	2	1	13
36	1	1	1	3	4	3	4	17
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	1	2	2	2	1	3	2	13
39	5	4	5	5	5	5	5	34
40	1	1	2	3	2	2	2	13
41	3	4	3	2	2	3	3	20
42	2	1	2	3	2	2	2	14
43	2	2	2	2	2	2	2	14
44	5	3	3	2	2	2	2	19
45	1	1	2	2	2	2	2	12
46	2	2	2	2	2	2	2	14
47	3	3	3	3	3	3	3	21
48	1	2	1	3	2	4	1	14
49	2	2	3	3	3	3	2	18
50	2	3	4	5	1	5	3	23
51	2	2	2	2	1	3	1	13
52	2	2	2	2	2	2	2	14
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	1	1	1	1	1	1	1	7
55	2	2	3	2	3	2	2	16
56	2	2	2	2	2	2	2	14
57	3	3	3	3	3	3	3	21
58	2	2	2	2	2	2	2	14
59	2	2	2	2	2	2	2	14
60	1	1	1	1	1	3	2	10
61	2	2	2	2	2	3	2	15
62	1	2	2	2	2	2	2	13
63	2	2	2	2	2	2	2	14
64	1	1	1	1	1	1	1	7
65	2	2	2	3	3	4	3	19
66	2	1	2	1	3	2	1	12
67	1	2	1	1	1	2	2	10
68	2	2	2	2	2	2	2	14
69	1	1	1	1	1	1	1	7
70	2	2	2	2	2	2	2	14

71	3	3	3	3	3	3	3	21
72	2	2	2	2	2	2	2	14
73	1	1	2	2	2	2	2	12
74	3	2	1	2	2	1	2	13
75	2	3	1	2	2	2	2	14
76	2	3	1	1	1	2	3	13
77	2	1	1	2	1	2	2	11
78	1	1	1	1	2	2	1	9
79	2	1	1	2	3	1	1	11
80	2	1	2	1	1	1	1	9
81	2	1	1	1	1	1	2	9
82	2	3	2	1	1	2	1	12
83	2	2	2	2	2	2	2	14
84	1	2	1	2	3	1	2	12
85	1	1	1	1	1	1	1	7
86	2	2	2	2	2	2	2	14
87	1	2	3	2	2	2	2	14
88	2	3	2	2	2	2	2	15
89	3	3	3	3	3	3	3	21
90	2	2	1	2	3	3	2	15
91	1	2	3	1	2	3	3	15
92	3	3	2	1	2	2	2	15
93	2	2	3	2	1	1	1	12
94	2	2	2	2	3	3	3	17
95	1	1	1	1	1	1	1	7
96	2	2	2	2	2	2	2	14
97	2	3	3	3	1	3	2	17
98	2	2	1	2	1	2	1	11
99	1	2	1	2	2	2	2	12
100	2	3	1	1	2	2	3	14

**2. Variabel Reward (X2)**

No Responden	Reward								Total X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2.4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	
1	2	2	2	1	2	3	3	3	18
2	3	5	3	1	4	1	4	3	24
3	2	2	2	1	2	2	2	3	16
4	1	2	1	1	1	2	2	1	11
5	3	2	2	3	2	3	2	1	18
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8
7	3	3	4	2	4	3	3	3	25
8	3	3	3	2	3	3	2	2	21
9	2	5	1	1	3	3	3	3	21
10	1	2	1	1	3	2	2	3	15
11	2	2	2	2	2	2	2	3	17
12	2	2	1	1	1	1	1	3	12
13	1	2	2	1	1	1	1	1	10
14	2	2	1	1	2	3	3	3	17
15	3	3	2	2	3	3	3	3	22
16	1	1	1	1	1	3	1	2	11
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	2	2	2	2	2	2	1	1	14
19	2	1	1	1	1	1	1	1	9
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8
21	2	2	2	2	1	1	1	1	12
22	2	3	1	2	2	3	3	3	19
23	3	3	3	3	3	4	3	3	25
24	2	3	1	1	1	2	2	3	15
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16
26	4	1	2	1	2	3	3	3	19
27	4	1	3	2	2	3	3	3	21
28	3	3	2	3	2	2	3	3	21
29	2	3	1	1	2	2	2	2	15
30	1	1	1	1	1	2	1	2	10
31	2	2	2	2	2	2	2	2	16
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8

34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	2	1	4	2	3	2	2	1	17
36	3	1	2	2	1	1	1	1	12
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	1	1	2	1	1	1	1	1	9
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	2	3	1	2	2	1	1	3	15
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	4	3	2	2	2	2	2	2	19
43	2	2	3	2	2	1	1	1	14
44	2	2	2	2	2	2	2	2	16
45	3	2	3	3	2	2	2	2	19
46	2	2	2	2	2	2	2	2	16
47	2	4	3	2	3	1	3	2	20
48	5	4	3	2	2	2	3	3	24
49	2	2	2	2	2	2	2	2	16
50	4	3	3	2	3	2	2	2	21
51	2	2	2	2	2	2	2	2	16
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	3	2	1	2	3	2	2	19
54	2	1	2	2	3	2	2	2	16
55	2	2	2	2	3	2	3	2	18
56	2	1	3	2	2	2	2	2	16
57	4	2	1	3	2	1	2	3	18
58	2	1	2	1	1	1	1	2	11
59	2	2	3	2	3	1	2	2	17
60	3	2	3	2	2	2	2	2	18
61	4	2	2	2	3	3	1	2	19
62	5	4	2	2	2	2	2	2	21
63	3	2	1	4	2	2	2	2	18
64	3	2	2	2	2	2	2	2	17
65	2	2	2	2	2	2	2	2	16
66	2	3	3	3	3	2	1	2	19
67	1	1	1	1	1	1	1	1	8
68	2	1	2	3	2	1	2	2	15
69	2	3	2	1	3	2	2	2	17
70	2	2	2	2	2	2	2	2	16

71	1	2	2	3	3	3	3	3	20
72	2	2	2	2	2	2	2	2	16
73	1	2	2	3	2	2	2	2	16
74	2	2	2	2	2	2	3	3	18
75	2	2	2	2	3	3	2	2	18
76	2	3	2	3	4	2	2	2	20
77	2	1	2	2	3	2	2	2	16
78	1	1	1	1	1	2	2	2	11
79	1	2	1	2	2	2	2	2	14
80	1	1	1	2	1	2	1	1	10
81	2	2	2	1	1	1	2	1	12
82	2	2	1	2	2	2	2	2	15
83	2	2	1	2	2	1	2	2	14
84	2	1	1	1	1	2	1	2	11
85	3	3	2	1	2	2	2	3	18
86	2	1	1	1	1	1	2	1	10
87	1	1	2	3	2	1	2	2	14
88	2	1	1	1	2	3	4	3	17
89	1	1	1	1	2	2	1	2	11
90	2	1	2	2	1	2	2	1	13
91	2	1	2	2	1	1	1	1	11
92	2	1	2	2	3	3	3	2	18
93	3	2	1	4	3	2	2	2	19
94	4	2	1	1	1	2	2	2	15
95	2	1	2	2	2	3	1	1	14
96	2	2	2	1	3	2	1	2	15
97	1	2	2	2	2	2	3	2	16
98	1	2	2	2	3	2	1	2	15
99	2	3	1	2	3	2	2	1	16
100	3	3	3	3	3	3	3	3	24

### 3. Variabel Punishment (X3)

No Responden	Punishment								Total X3
	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3.4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	
1	2	2	3	2	2	3	2	4	20
2	1	1	1	1	1	2	1	1	9
3	2	2	2	1	2	2	2	2	15
4	1	1	1	5	5	5	5	1	24
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	2	1	1	1	1	1	1	1	9
7	3	3	2	2	2	2	3	3	20
8	3	3	2	2	2	2	2	2	18
9	1	1	3	3	2	3	3	3	19
10	2	3	2	2	2	1	1	1	14
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	1	2	2	2	2	2	2	2	15
13	2	1	1	2	1	1	2	2	12
14	1	3	3	3	2	1	1	1	15
15	1	2	2	2	2	2	2	2	15
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	2	2	2	2	1	1	1	1	12
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8
21	2	1	1	1	1	1	1	3	11
22	2	2	2	2	3	3	3	2	19
23	2	2	2	2	3	2	2	2	17
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16
26	2	1	2	2	1	2	2	2	14
27	2	1	2	2	2	2	3	3	17
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	2	2	2	2	2	2	2	2	16
30	1	2	1	1	1	1	1	2	10
31	3	2	2	2	2	2	2	2	17
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8

34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	1	2	2	1	1	1	1	1	1	10
36	1	1	1	2	1	1	1	1	2	10
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	1	1	3	1	1	1	1	1	3	12
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	1	2	1	3	1	2	1	2	13	
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25
42	3	2	3	4	3	1	2	3	3	21
43	2	3	3	2	1	3	2	3	3	19
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
45	3	2	1	4	2	3	2	3	2	20
46	3	2	2	2	3	4	3	2	2	21
47	3	2	2	2	1	1	2	3	3	16
48	2	2	3	4	2	5	3	4	2	25
49	3	4	2	3	3	3	3	3	3	24
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
51	3	2	4	3	2	1	2	3	3	20
52	3	2	3	1	4	5	3	2	2	23
53	2	2	1	3	4	3	2	2	2	19
54	2	2	2	2	3	2	3	3	3	19
55	2	3	2	2	3	4	2	4	2	22
56	2	2	3	4	3	2	1	2	2	19
57	2	2	2	2	2	3	2	3	3	18
58	2	2	2	2	2	3	2	3	3	18
59	2	3	3	3	3	3	2	2	2	21
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	2	3	1	2	2	2	2	2	2	16
62	5	3	2	1	2	3	2	2	2	20
63	3	2	4	2	2	3	2	2	2	20
64	2	2	3	4	3	2	2	2	2	20
65	3	3	3	3	2	2	2	2	2	20
66	4	4	3	2	3	3	2	2	2	23
67	2	3	2	1	3	4	3	2	2	20
68	3	2	2	2	2	2	4	4	4	21
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
70	2	3	1	1	1	2	2	2	2	14

71	3	3	2	3	2	3	3	3	22
72	1	2	4	3	4	3	3	3	23
73	1	2	2	2	2	2	3	3	17
74	3	2	3	4	3	2	3	2	22
75	4	4	3	3	3	3	3	3	26
76	2	2	1	2	2	2	2	2	15
77	1	1	1	1	1	1	1	1	8
78	1	2	1	2	3	3	3	2	17
79	1	2	3	3	2	1	2	2	16
80	1	2	3	2	2	2	2	2	16
81	1	1	2	2	2	2	2	2	14
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	1	2	2	2	1	2	2	2	14
84	2	2	2	2	2	2	3	2	17
85	2	2	2	2	2	2	2	2	16
86	1	1	2	2	2	2	2	2	14
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88	2	2	2	1	2	2	2	2	15
89	2	2	2	1	1	2	1	1	12
90	2	2	2	2	1	2	2	2	15
91	2	1	1	1	1	1	2	2	11
92	1	2	2	1	2	1	2	2	13
93	3	3	3	3	3	3	3	3	24
94	1	2	2	1	2	2	2	2	14
95	2	3	2	2	2	2	2	2	17
96	3	2	2	2	2	2	4	3	20
97	1	2	3	3	4	3	2	2	20
98	2	2	1	2	2	2	2	2	15
99	2	2	2	2	2	2	2	2	16
100	2	2	2	2	2	2	2	2	16

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

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

34	3	3	3	3	3	3	18
35	1	1	1	1	1	1	6
36	2	1	2	1	2	2	10
37	3	3	3	3	3	3	18
38	1	1	1	1	5	1	10
39	5	5	5	5	5	5	30
40	1	2	1	3	1	3	11
41	3	3	3	3	3	2	17
42	2	3	3	4	4	3	19
43	2	2	2	2	2	2	12
44	1	1	1	1	1	1	6
45	4	4	4	4	3	3	22
46	1	1	2	2	3	2	11
47	2	3	2	2	2	3	14
48	1	2	2	1	3	2	11
49	2	1	2	2	2	1	10
50	2	1	2	2	2	1	10
51	4	3	2	1	2	3	15
52	5	3	4	2	1	2	17
53	2	2	3	1	3	2	13
54	2	1	2	3	4	2	14
55	2	2	3	2	1	2	12
56	2	2	3	2	3	2	14
57	2	1	2	2	2	2	11
58	2	2	2	2	3	2	13
59	2	3	2	3	1	1	12
60	2	3	2	2	2	1	12
61	2	2	2	3	2	3	14
62	2	2	3	1	3	2	13
63	2	2	2	4	3	2	15
64	3	4	3	2	1	2	15
65	2	2	3	2	2	2	13
66	2	3	1	3	2	2	13
67	2	4	3	2	2	2	15
68	2	3	4	3	2	2	16
69	3	3	3	3	3	3	18
70	2	3	2	3	2	1	13
71	2	2	3	2	3	3	15

72	3	2	3	2	2	2	14
73	2	2	3	2	1	2	12
74	2	3	2	2	2	2	13
75	2	2	2	2	2	2	12
76	2	2	2	3	2	2	13
77	2	2	2	2	1	1	10
78	2	2	2	1	1	2	10
79	2	2	2	2	2	2	12
80	2	2	2	2	2	2	12
81	3	3	3	3	3	3	18
82	2	2	2	1	2	2	11
83	1	2	2	2	2	1	10
84	3	2	2	2	2	3	14
85	2	2	2	2	2	2	12
86	3	2	2	2	2	2	13
87	3	2	2	2	1	2	12
88	2	1	2	3	2	4	14
89	2	2	2	3	3	3	15
90	1	2	2	2	2	2	11
91	2	3	3	3	3	3	17
92	2	3	3	3	3	3	17
93	1	2	2	3	4	3	15
94	2	1	3	4	5	4	19
95	3	2	3	4	1	2	15
96	2	2	1	2	3	2	12
97	2	3	3	1	2	3	14
98	2	3	3	4	1	2	15
99	2	2	2	2	2	2	12
100	1	1	2	1	2	3	10

### Tabulasi karakteristik Resspoden

Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Pendidikan	Kode	Lama Bekerja	Kode
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Pria	1	41 – 50 Tahun	3	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	41 – 50 Tahun	3	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	11 – 15 Tahun	3
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMP	1	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	S1	3	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	31 – 40 Tahun	2	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Pria	1	31 – 40 Tahun	2	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	31 – 40 Tahun	2	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Pria	1	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	6 – 10 Tahun	2
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1
Wanita	2	20 – 30 Tahun	1	SMA	2	1 – 5 Tahun	1



pria	1	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	SMA	2	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	SMA	2	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	SMA	2	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	SMA	2	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	S1	3	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	S1	3	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
wanita	2	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	S1	3	<b>1 – 5 Tahun</b>	1
Pria	1	<b>20 – 30 Tahun</b>	1	SMA	2	<b>1 – 5 Tahun</b>	1

## Hasil Uji Validitas

### 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.Tot al
X1.1	Pearson Correlation	1	.670**	.629**	.458**	.491**	.440**	.491**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.670**	1	.610**	.502**	.332**	.543**	.441**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.629**	.610**	1	.647**	.467**	.597**	.436**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.458**	.502**	.647**	1	.549**	.561**	.485**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.491**	.332**	.467**	.549**	1	.422**	.551**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.440**	.543**	.597**	.561**	.422**	1	.624**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.491**	.441**	.436**	.485**	.551**	.624**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.Tot al	Pearson Correlation	.774**	.759**	.818**	.786**	.703**	.784**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

## 2. Variabel Reward (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.515**	.476**	.376**	.371 **	.401 **	.439**	.445**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.515**	1	.393**	.295**	.598**	.347**	.542**	.552**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.476**	.393**	1	.487**	.604**	.365**	.440**	.311**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.376**	.295**	.487**	1	.527**	.353**	.368**	.302**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.371**	.598**	.604**	.527**	1	.539**	.593**	.538**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.401**	.347**	.365**	.353**	.539**	1	.599**	.578**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.439**	.542**	.440**	.368**	.593**	.599**	1	.717**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.445**	.552**	.311**	.302**	.538**	.578**	.717**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.705**	.740**	.697**	.630**	.814**	.704**	.797**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### 3. Variabel Punishment (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.668**	.447**	.355**	.400**	.426**	.484**	.505**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.668**	1	.521**	.398**	.495**	.476**	.424**	.451**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.447**	.521**	1	.533**	.522**	.412**	.415**	.531**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.355**	.398**	.533**	1	.650**	.478**	.540**	.456**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.400**	.495**	.522**	.650**	1	.725**	.703**	.392**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.426**	.476**	.412**	.478**	.725**	1	.703**	.497**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.484**	.424**	.415**	.540**	.703**	.703**	1	.611**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.505**	.451**	.531**	.456**	.392**	.497**	.611**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.Total	Pearson Correlation	.707**	.727**	.720**	.736**	.817**	.791**	.810**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.614**	.564**	.391**	.076	.390**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.452	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.614**	1	.696**	.579**	.140	.489**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.164	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.564**	.696**	1	.583**	.199*	.588**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.047	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.391**	.579**	.583**	1	.300**	.620**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.076	.140	.199*	.300**	1	.313**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.452	.164	.047	.002		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.390**	.489**	.588**	.620**	.313**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.Total	Pearson Correlation	.662**	.780**	.811**	.796**	.534**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## **Hasil Uji Reabilitas**

### **1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.62	15.632	.681	.866
X1.2	11.50	15.949	.667	.868
X1.3	11.54	15.200	.738	.859
X1.4	11.54	15.261	.690	.865
X1.5	11.54	16.453	.598	.876
X1.6	11.23	15.290	.689	.865
X1.7	11.49	15.727	.648	.871

### **2. Variabel Reward (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.13	18.720	.583	.864
X2.2	14.29	18.471	.632	.858
X2.3	14.43	19.581	.596	.861
X2.4	14.47	20.151	.514	.869
X2.5	14.25	18.432	.741	.845
X2.6	14.33	19.718	.609	.860
X2.7	14.34	18.792	.723	.848
X2.8	14.28	19.396	.672	.854

### 3. Variabel Punishment (X3)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.96	21.736	.603	.884
X3.2	14.91	22.244	.643	.880
X3.3	14.90	22.051	.629	.881
X3.4	14.86	21.394	.637	.881
X3.5	14.90	20.717	.746	.870
X3.6	14.81	20.539	.704	.874
X3.7	14.87	21.246	.743	.870
X3.8	14.79	22.228	.642	.880

### 4. Variabel Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	10.29	12.006	.519	.777
Y.2	10.32	11.109	.670	.745
Y.3	10.27	10.765	.710	.735
Y.4	10.28	10.547	.677	.740
Y.5	10.04	11.958	.260	.860
Y.6	10.35	11.260	.660	.748

## **Hasil uji karakteristik responden**

### **1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	36	36.0	36.0	36.0
	2.00	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### **2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.0	1.0	1.0
	SMA	93	93.0	93.0	94.0
	S1	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### **3. Berdasarkan Usia**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	91	91.0	91.0	91.0
	31-40 tahun	6	6.0	6.0	97.0
	41-50 tahun	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### **4. Berdasarkan Lama Kerja**

**Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	77	77.0	77.0	77.0
	2.00	22	22.0	22.0	99.0
	3.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## **Hasil Uji Analisis Deskriptif**

### **1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	102	1.00	34.00	13.1667	4.84427
Valid (listwise)	N 102				

### **2. Variabel reward (X2)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
reward	100	8.00	40.00	16.3600	4.95743
Valid (listwise)	N 100				

### **3. Variabel Punishment (X3)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Punishmnent	100	8.00	40.00	17.0000	5.26087
Valid (listwise)	N 100				

### **4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	100	6.00	30.00	12.3100	3.95095
Valid (listwise)	N 100				

## **Uji Linieritas**

### **1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	617.415	16	38.588	3.451	.000
		Linearity	282.440	1	282.440	25.26	.000
		Deviation from Linearity	334.975	15	22.332	1.997	.025
	Within Groups		927.975	83	11.180		
	Total		1545.390	99			

### **2. Variabel Reward (X2)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Reward	Between Groups	(Combined)	676.398	17	39.788	3.754	.000
		Linearity	337.996	1	337.996	31.89	.000
		Deviation from Linearity	338.402	16	21.150	1.996	.023
	Within Groups		868.992	82	10.597		
	Total		1545.390	99			

### **3. Variabel Punishment (X3)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Punishment	Between Groups	(Combined)	950.905	19	50.048	6.735	.000
		Linearity	557.553	1	557.553	75.03	.000
		Deviation from Linearity	393.351	18	21.853	2.941	.000
	Within Groups		594.485	80	7.431		
	Total		1545.390	99			

**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10345806
	Absolute	.072
Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.035
	Test Statistic	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.608	1.215		2.969	.004		
	Lingkungan Kerja	.112	.092	.129	1.215	.227	.567	1.763
	Reward	.061	.094	.077	.650	.517	.461	2.171
	Punishment	.365	.079	.486	4.617	.000	.580	1.723

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.693	.746		2.269	.026
	Lingkungan Kerja	.003	.057	.007	.051	.959
	Reward	.057	.058	.147	.988	.325
	Punishment	-.014	.049	-.039	-.294	.769

## Hasil Uji Heterokedastisitas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.364		3.152

a. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja , Reward

## Hasil Uji F

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.876	3	197.292	19.863	.000 <sup>b</sup>
	Residual	953.514	96	9.932		
	Total	1545.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja , Reward

## Hasil Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.215		2.969	.004
	Lingkungan Kerja	.112	.092	.129	1.215	.000
	Reward	.061	.094	.077	.650	.002
	Punishment	.365	.079	.486	4.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)**

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
<b>81</b>	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
<b>82</b>	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
<b>83</b>	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
<b>84</b>	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
<b>85</b>	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
<b>86</b>	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
<b>87</b>	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
<b>88</b>	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
<b>89</b>	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
<b>90</b>	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
<b>91</b>	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
<b>92</b>	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
<b>93</b>	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
<b>94</b>	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
<b>95</b>	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
<b>96</b>	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
<b>97</b>	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
<b>98</b>	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
<b>99</b>	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
<b>100</b>	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

<b>df untuk penyebu t(N2)</b>	<b>df untuk pembilang (N1)</b>														
	1	2	3	4	5	6	/	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77