

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Huseno, 2016). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tentunya perusahaan akan memaksimalkan hal-hal apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya dengan *Reward* (Penghargaan). *Reward* (Penghargaan) dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 20-25%. (FMP, 2019). Menurut Mulyadi (2001) dalam (Indah et al., 2019) sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan pemberian *reward* yang telah ditetapkan organisasi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian *reward* kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan organisasi, dan bagaimana dampak pemberian *reward* yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja. Selain faktor *reward*, faktor *punishment* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment*/ hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Adapula *punishment* (hukuman), sebagai pengingat untuk karyawan agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Sekaligus untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Nisa Rizki.2019:2). Menurut (Nugroho, 2015) dalam (Chandra, 2020) pemberian *reward* dan *punishment* merupakan bentuk dari pemberian motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa senang dengan tugas yang dikerjakan dan dapat bekerja dengan baik. Lalu, para karyawan yang saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya, karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dan mendisiplinkan diri dalam menjalankan tugasnya dimana hal ini berdampak pada terciptanya kinerja yang baik karena karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Pegadaian (Persero).

PT. Pegadaian (Persero) adalah badan pengadaan pembiayaan keuangan melalui sistem gadai yang telah terdaftar secara resmi di Indonesia. PT. Pegadaian (Persero) memiliki produk jasa seperti tabungan emas, logam mulia, dan sebagainya (PT. Pegadaian (Persero), 2021). Untuk mendapat keuntungan maka karyawan perusahaan harus menawarkan produk-produk jasa tersebut kepada masyarakat luas dan memastikan bahwa pelanggan akan berdatangan untuk menggunakan layanan dari produk jasa tersebut. Apabila tidak berhasil memenuhi target ketika memasarkan produk kepada masyarakat ataupun karyawan lalai dalam menjalankan tugasnya tentu pihak perusahaan akan memberikan hukuman dari yang ringan hingga ke berat. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Pegadaian (Persero) juga memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawannya. Meskipun perusahaan telah berupaya memberikan penghargaan kepada karyawannya adapula karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja. Di bawah ini adalah data di tahun 2020 terdapat beberapa karyawan yang diberikan beberapa sanksi yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Kategori Pelanggaran**

No.	Kategori Pelanggaran	Jenis sanksi	Jumlah pegawai
1.	PKB 165/2019 Pasal 161 ayat 1,2,3	Peringatan 1	6
2.	PKB 165/2019 Pasal 162 ayat 1,2,3	Peringatan 2	4
3.	PKB 165/2019 Pasal 164 ayat 1 dan 2	Peringatan 3	2
4.	PKB 165/2019 Pasal 178 ayat 1 huruf f	Pengunduran diri	2
5.	PKB 165/2019 Pasal 176 – 178	PHK	1

Sumber: Laporan Tahunan 2020 kantor pusat PT. Pegadaian (Persero) ((Persero), 2020)

Hal ini harus menjadi perhatian penuh bagi perusahaan agar meminimalkan karyawan yang melakukan pelanggaran. Penulis telah melakukan survey dan wawancara langsung terhadap salah satu karyawan untuk menanyakan detail mengenai hal apa saja yang menjadi pemicu adanya pelanggaran tetapi untuk menjaga nama baik serta rahasia perusahaan maka penulis tidak bisa meneliti lebih jauh lagi. Dimana ada pelanggaran maka ada juga pemberian penghargaan kepada karyawan oleh perusahaan. Contohnya di tahun 2020 terdapat beberapa karyawan yang dinaikan jabatannya atas kinerjanya di perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	2020
	Jumlah
Manajemen menengah	12
Manajemen pelaksana	17
Promosi Jabatan lainnya	20

Sumber: Laporan Tahunan 2020 kantor pusat PT. Pegadaian (Persero) ((Persero), 2020)

Dalam tabel 1.2 ((Persero), 2020) terdapat data jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan

oleh perusahaan terhadap kinerja mereka yang meningkat. Penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Pegadaian (Persero) menjadi perhatian penuh bagi perusahaan, demi tercapainya kinerja yang efektif dan lebih baik lagi dari sebelumnya. Ada beberapa sebab umum mengapa terjadi pelanggaran yaitu ada beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan pengawasan ketat dari pimpinan/atasan dengan penerapan *reward* dan *punishment*, seperti terlambat datang ke kantor, pulang sebelum waktunya atau ada juga yang belum siap dalam ritme budaya kerja di perusahaan tersebut kebanyakan dari mereka merasa tertekan dan seringkali sewaktu-waktu menimbulkan kesalahan dan bisa berujung pada pemberian hukuman, adapula yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang *supportive*, rekan kerja yang kurang akan kerjasama dalam bekerja. Namun ada juga penyebab yang timbul dari diri karyawan tersebut, misalnya karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik, kerja setengah hati, atau tidak turut andil bekerja sama dalam lingkungan kerjanya.

Tetapi karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan, sehingga ada karyawan yang mendapatkan *reward* dari perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik mengenai apa saja pengaruh yang akan ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) yang kemudian diangkat menjadi judul penelitian yaitu:

**“Pengaruh Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)”**

## 1.2 Masalah Penelitian

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang adalah sebagai berikut:

1. Penerapan target pencapaian untuk mendapatkan *reward* dalam bekerja.
2. Penerapan hukuman jika terjadi kesalahan dalam bekerja.
3. Sikap karyawan terhadap penerapan *reward* dan *punishment*.
4. Penerapan *reward* dan *punishment* yang belum bisa mencapai pemenuhan target yang lebih efektif dan efisien.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terarah serta jangkauannya tidak terlalu luas dan juga tidak memakan banyak waktu yang digunakan maka peneliti telah menentukan batasan-batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini memfokuskan pada *reward* karyawan PT. Pegadaian (Persero).
2. Penelitian ini memfokuskan pada *punishment* karyawan PT. Pegadaian (Persero).
3. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero).

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah *reward* dan *punishment* dapat

berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)?
2. Bagaimanakah pengaruh penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)?
3. Bagaimanakah pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero)?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero).
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero).
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero).

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran yang positif dan menjadi acuan untuk perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi akademik

Diharapkan penelitian ini menjadi wawasan lebih lanjut dan menambah pustaka peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiono, 2012). Maka dari itu, peneliti telah menentukan hipotesis yaitu:

1. Diduga *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Diduga *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Diduga *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui tentang skripsi ini, maka skripsi ini disusun dengan 5 bab yang terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis dan juga sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai bahan pendukung yang akan dimuat dan diambil dari sumber-sumber yang relevan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini meliputi metode penelitian yang akan di gunakan, tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data yang digunakan.

### **BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini tentang gambaran objek penelitian, struktur organisasi penelitian, kegiatan operasional penelitian, hasil penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan penyajian data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan keseluruhan pembahasan dan saran-saran yang dapat diberikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Reward*

###### 1. Pengertian *Reward*

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atau balas jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif) , penghargaan dan tunjangan. *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, imbalan atau penghargaan. *Reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. (Edy Sutrisno, 2013). Berdasarkan definisi di atas, *reward* adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan

bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

## 2. Jenis-Jenis *Reward*

Menurut (Lina, 2017) dalam Koencoro (2013:2), menyatakan bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

### 1) Penghargaan Ektrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)

Penghargaan Ektrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

#### (1) Penghargaan Finansial :

##### a. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

b. Tunjangan Karyawan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.

c. Bonus/Insentif

Adalah tambahan-tambahan imbalan di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

(2) Penghargaan Non Finansial :

a. Penghargaan *Interpersonal*

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

b. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan Intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari:

(1) Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

(2) Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

(3) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

### 3. Tujuan *Reward*

Menurut (Farida, 2019:5) Tujuan pemberian *reward* antara lain sebagai berikut:

#### 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian *reward* terjalin ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar *reward* atau kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3) Pengadaan Efektif

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

#### 4) Motivasi

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

#### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program *reward* atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program *reward* yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani. Jadi, tujuan pemberian *reward* ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan peraturan pemerintah harus ditaati.

1. Indikator *Reward*

Adapun indikator *reward* Menurut Ivancevich (2010) *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: Penghargaan intrinsik dan Penghargaan ekstrinsik. Antara lain adalah:

1) Penghargaan Intrinsik

*Reward* intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri.

## 2) Penghargaan Ekstrinsik

*Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

### 2.1.2 *Punishment*

#### 1. Pengertian *Punishment*

*Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan, sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Irmayanti (2013) dalam (Lina, 2017), *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sedangkan menurut (Acquah, 2011) *Punishment* atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Melalui *punishment* diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan.

Istilah *punishment* berasal dari bahasa Latin, yaitu *punire* yang berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena bersalah, melakukan kejahatan atau pelanggaran dalam masalah ganjaran dan

hukuman. Kata *punishment* dalam bahasa Inggris, juga disamakan dengan istilah law (hukuman) atau siksaan. Sedangkan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, *punishment* atau hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur (Ananda dan Priyanto, 2010).

*Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh yang bermanfaat untuk menghambat keinginan-keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

## 2. Indikator *Punishment*

Indikator *punishment* (Veithzal Rivai Zainal, 2015:249), adalah sebagai berikut:

### 1) Hukuman Ringan

- (1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
- (2) Teguran tertulis.
- (3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

## 2) Hukuman Sedang

- (1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.
- (2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- (3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

## 3) Hukuman Berat

- (1) Penurunan pangkat atau demosi.
- (2) Pembebasan dari jabatan.
- (3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- (4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

## 3. Pelaksanaan *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

### 1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

## 2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlemah disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

## 3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

## 4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai.

Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai. Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang paling ringan sampai dengan jenis

sanksi atau hukuman (*punishment*) yang terberat (Hasibuan, 2006) dalam (Hidayat, 2018) misalnya:

1. Peringatan lisan
  2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
  3. Penundaan kenaikan gaji berkala
  4. Penundaan kenaikan pangkat
  5. Pembebasan dari jabatan
  6. Pemberhentian sementara
  7. Pemberhentian atas permintaan sendiri
  8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
  9. Pemberhentian dengan tidak hormat
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkuprawira (2014:109) menjelaskan bahwa sanksi yang diterima karyawan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukannya. Berikut beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

- 1) Pelanggaran Tingkat I
  - (1) Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
  - (2) Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
  - (3) Pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
  - (4) Membawa senjata tajam, minuman keras, dan merokok ditempat kerja.

## 2) Pelanggaran Tingkat II

- (1) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik secara tertulis maupun lisan.
- (2) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- (3) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
- (4) Tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

## 3) Pelanggaran Tingkat III

- (1) Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- (2) Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- (3) Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- (4) Mencuri asset perusahaan.
- (5) Membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain yang bukan karyawan atau pihak terkait dengan perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun

kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Menurut (Febrianty, Febrianty, 2020) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan perkerjaannya sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (Busro, 2018:315). Sikap mental

seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	Marlina, Lina/ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa/2017/ Publikasi Oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa/2017/ repository pelita bangsa	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Lentera Kencana.	<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>Reward</i> memiliki nilai positif dan sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel <i>Punishment</i> memiliki nilai positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel bebas (X 1, X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) perusahaan tersebut.
2	Galih Dwi Koencoro, Mochammad AL Musadieg, Heru Susilo / Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya/ Publikasi Oleh: Jurnal Adm. Bisnis Portal Garuda	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}	<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Variabel <i>Reward</i> Karyawan(X1), variabel <i>Punishment</i> Karyawan(X2) memiliki pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3	Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja (Studi Pada	<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) terhadap Kinerja	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

	Eko Nurtjahjono/ Universitas Brawijaya Malang/ Publikasi Oleh: Jurnal Adm. Bisnis (JAB) Vol. 39 No.1 Oktober 2016	Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel (Jatim Malang)	Karyawan (Y)	Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,574 atau 57,4%
4.	Agung Dwi Nugroho / Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika/ Publikasi Oleh: Jurnal MAKSIPREN EUR, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 4 - 14	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pt <i>Business Training And Empowering Management</i> Surabaya	<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Di Simpulkan Secara Parsial Variabel <i>Reward</i> (X), Dan <i>Punishment</i> (X) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Karyawan PT. <i>Business Training And Empowering Management</i> Surabaya.
5.	Muslikhah Kusuma, Bachruddin Saleh Luturlean Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom/ Publikasi Oleh: SOSIOHUMANITAS, VOL. XX Edisi 2 ISSN: P1410-9263, E2654-6205	PENGARUH <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN <i>STARTUP</i> ENTRA INDONESIA	<i>Reward</i> (X1) Dan <i>Punishment</i> (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh <i>Reward</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Sebesar 0,491 Dan Pengaruh <i>Punishment</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Sebesar 0,622. Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Secara Simultan Terhadap Kinerja Sebesar 81,5%

Sumber: (Perpustakaan Nasional, n.d.); (Garba Rujukan Digital, n.d.)

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan. Pada proses ini pengaruh *reward* dan *punishment* sebagai variabel dalam menunjang kinerja karyawan disuatu perusahaan. *Reward* yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi sebuah tolak ukur kinerja karyawan, dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. (Edy Sutrisno, 2013). Berdasarkan definisi di atas, *reward* adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan. *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Menurut Invancevich (2010:156) program *reward* memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Mamik *et.al* (2016) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian dilanjutkan oleh Njoroje dan Kwasira (2015) yang dalam penelitiannya menemukan indikasi adanya

hubungan yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Mardjuni dan Yusuf (2016) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan

## 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2010:107). Anwar & Duniya (2016) menyatakan bahwa *punishment* merupakan suatu *reinforcement* atau suatu bentuk yang negatif, berbeda dengan *reward* yang lebih condong sebagai suatu bentuk yang positif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Meyrina (2017) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa *punishment* dibutuhkan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kerjanya, artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan oleh Pratama *et.al* (2015) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Febrianti *et.al* (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

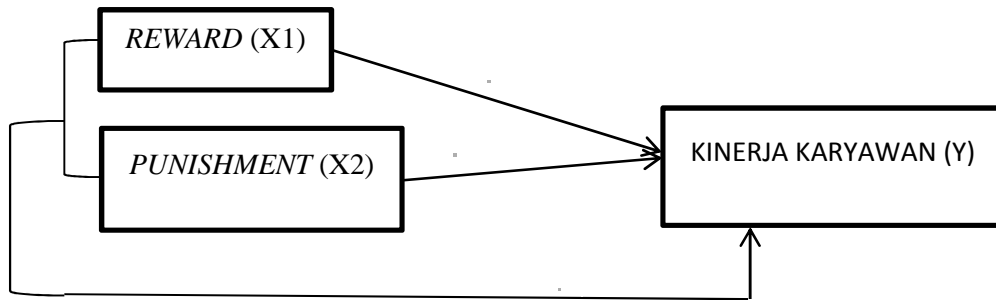
## 3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Agar keberhasilan suatu tujuan perusahaan ini dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu seperti standar hasil kerja, target/sasaran. Selain *reward* (penghargaan) juga terdapat *punishment* (sanksi) sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan tujuan agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Namun selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment*/hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Maka model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

- $H_1$**  : Diduga *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- $H_2$**  : Diduga *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- $H_3$**  : Diduga *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Definisi Operasional Variabel

##### 3.1.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* sebagai  $X_1$  dan *punishment* sebagai  $X_2$ . Pengukuran variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menggunakan skala Likert dengan total pertanyaan 27 pertanyaan.

##### 3.1.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai  $Y$ . Pengukuran variabel  $Y$  menggunakan skala Likert dengan total pertanyaan 10 pertanyaan.

Dalam (Sugiono, 2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penulisan skripsi ini variabel independen dan variabel dependen dijadikan dasar untuk pembuatan kuesioner dimana jawaban diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = skor 2
3. Ragu-ragu (R) = skor 3

4. Setuju (S) = skor 4
5. Sangat Setuju (SS) = skor 5

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator
<i>Reward</i> ( $X_1$ )	<i>Reward</i> adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. (Edy Sutrisno, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan Ekstrinsik</li> <li>2. Penghargaan Intrinsik</li> </ol>
<i>Punishment</i> ( $X_2$ )	Menurut Irmayanti (2013) dalam (Lina, 2017), <i>punishment</i> adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hukuman Ringan</li> <li>2. Hukuman Sedang</li> <li>3. Hukuman Berat</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sedarmayanti (2011:260), Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>

	keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang ditentukan.	
--	---	--

Sumber: jurnal (*Garba Rujukan Digital*, n.d.)

### 3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket.

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**

#### **Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		(+)	(-)	
<i>Reward</i>	Penghargaan Ekstrinsik	2,3,5	7	4
	Penghargaan Intrinsik	1,4,6,8	9	5
<b>Jumlah item pada variabel <i>Reward</i></b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<i>Punishment</i>	Hukuman Ringan	1,6,9	2,8	5
	Hukuman Sedang	3,4	-	2
	Hukuman Berat	5,7	-	2
<b>Jumlah item pada variabel <i>Punishment</i></b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
Kinerja Karyawan	Kualitas	2,5,9	-	3
	Kuantitas	1	-	1
	Pelaksanaan Tugas	3	6,10	3
	Tanggung Jawab	8	4,7	3
<b>Jumlah item pada variabel Kinerja Karyawan</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian yang digunakan

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berada di PT. Pegadaian (Persero) yang berlokasi di Jalan Kramat Raya No. 162, RT. 2/RW. 2, Kenari, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10430. Waktu penelitian adalah pada bulan Mei hingga Juni tahun 2021.

### **3.4 Sumber Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden atau sampel untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan menggunakan metode berupa survey atau observasi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengisian kuesioner pertanyaan yang diberikan kepada seluruh karyawan kantor pusat PT. Pegadaian (Persero).

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau *literature* yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder ini berasal dari buku *literature*, laporan perusahaan, jurnal, internet, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari (PT. Pegadaian (Persero), 2021a) berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, laporan tahunan perusahaan, data ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan data standar etika perusahaan.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Merujuk pada data jumlah karyawan di kantor pusat PT. Pegadaian (Persero) pada tahun 2020 yang dimuat dalam laporan tahunan PT. Pegadaian (Persero) pada tahun 2020 ((Persero), 2020) maka populasi penelitian ini berjumlah 1.053 karyawan.

#### 3.5.2 Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Untuk menentukan sampel, digunakan rumus Slovin, yaitu menentukan ukuran sampel dari jumlah populasi yang dikehendaki jumlahnya. Berikut rumus Slovin:

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

Keterangan:

$n$  = sampel

$N$  = populasi

$e$  = presentase kesalahan/ketidakteelitian dalam penentuan jumlah sampel yang diambil. Dalam penelitian ini sebesar 10%

$$n = \frac{1.053}{1 + 1.053 (0.10)^2}$$

$$n = 91,32$$

Jadi jumlah karyawan di kantor pusat PT. Pegadaian (Persero) yang dibutuhkan untuk menjadi sampel adalah 91,32 yang dibulatkan menjadi 91 orang karyawan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Kuesioner (Angket)**

Berupa serangkaian beberapa pertanyaan yang akan disebar kemudian dijawab oleh responden untuk memenuhi data-data mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **3.6.2 Wawancara**

Wawancara dilakukan kepada salah satu karyawan yang telah ditunjuk oleh perusahaan sebagai narasumber agar peneliti mendapatkan data lebih mendalam mengenai perusahaan tersebut

#### **3.6.3 Studi Kepustakaan**

Mengumpulkan data dari berbagai sumber yang valid di perpustakaan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan SPSS 22 untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar kepada karyawan kantor pusat PT. Pegadaian (Persero). Lalu adapun metode-metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **3.7.1 Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2013:53). Maka penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Uji Validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* (df) =  $n-2$  dengan *alpha* 0,10. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah (Ghozali 2013):

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_x$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = jumlah subjek

$\sum$  = jumlah skor item / nilai tiap item

$\sum$  = jumlah skor item / nilai tiap item

$\sum$  = jumlah hasil antar skor tiap item dengan skor total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat skor total

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini diuji menggunakan rumus *Alfa Cronbach* (Sugiono, 2012).

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

$r_i$  = *Alfa Cronbach*

$\sum S^2$  = mean kuadrat kesalahan

$S^2$  = varians total

$k$  = mean kuadrat antar subyek

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:160). Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Apabila nilai  $p$ -value pada kolom *Asymp. Sig (2 tailed)*  $>$  level of significant ( $\alpha = 0,1$ ) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila nilai  $p$ -value pada kolom *Asymp. Sig (2 tailed)*  $<$  level of significant ( $\alpha = 0,1$ ) maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013 : 163).

Menurut Singgih Santoso (2012:393) dalam (Iii et al., 2016) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- (1) Jika probabilitas  $>$  0,10 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- (2) Jika Probabilitas  $<$  0,10 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $r^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2013 : 105-106).
- 4) Menurut Singgih Santoso (2012:236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{t_i} \text{ atau } t_i = \frac{1}{VIF}$$

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.7.3 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel ini. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana

sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, atau memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diukur atau dihitung pada variabel tidak bebas

$a$  = Y pintasan (nilai Y bila  $X = 0$ ) atau nilai konstanta

$b_1$   $b_2$  = Kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satuan X) atau koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika naik 1 unit.

$X_1$   $X_2$  = Nilai tertentu dari variabel bebas.

$e$  = standar eror

## 2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hit} > F_t$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hit} < F_t$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

### 3. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara individual dan menganggap dependent yang lain konstan. Signifikansi pengaruh terhadap dapat distimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{t_i}$  dan  $t_{hit}$ . Apabila nilai  $t_{hit} > t_{t_i}$  maka variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependent, sebaliknya jika nilai  $t_{hit} < t_{t_i}$  maka variabel independent secara individual tidak dipengaruhi variabel dependent.  $t_{hit} > t_{t_i}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ .  $t_{hit} < t_{t_i}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ .

### 4. Koefesien Determinasi (R2)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefesien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R-square*.