

**REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi*



Oleh :

Ayu Agustin Dian Permatasari

Nomor Pokok : K.2015.1.33491

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUÇEWARA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

MALANG

2020

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

AYU AGUSTIN DIAN PERMATASARI

K.2015.1.33491

Telah dipertahankan di depan dosen penguji pada tanggal :
14 Februari 2020 dan dinyatakan LULUS

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

YUYUK LIANA, SE, MM

Mengetahui,

Ketua P3M Malangkuçeçwara



Drs. BUNYAMIN M.M., Ph.D.
NIK 202.710.1820

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 05 Februari 2020

METERAI
TEMPEL
B0F92AFF421382348
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Mahasiswa
Ayu Agustin Dian Permatasari
NPK : K.2015.1.33491

ii

S

iii



**PEMERINTAH KOTA MALANG
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**

JL. TERUSAN DANAU SENTANI NO. 100 MALANG TELP. (0341)-715103 (HUNTING)
FAX 0341-715107 PO BOX 132 MALANG 65138
website : www.pdamkotamalang.com email : humas@pdamkotamalang.com



Sertifikat No. 10 C7 / 0001

Nomor : 072 / 0026 / 35.73.601 / 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset Untuk Skripsi

Malang, 05 November 2019

Kepada
Yth. Ketua Jurusan Manajemen,
STIE Malangucecwara
Jl. Terusan Candi Kalasan
di
MALANG

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : 11701.1/BAAK-RESEARCH//X/2019 tanggal 30 Oktober 2019 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :

No	No.Pokok	Nama	Program Studi
1.	K.2015.1.33491	Ayu Agustin Dian Permatasari	Manajemen

Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Penempatan diatur oleh pihak PDAM Kota Malang
2. Tidak mengganggu aktivitas kerja
3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di PDAM Kota Malang

Demikian untuk menjadikan periksa.

a.n.DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA MALANG

u.b

MANA IER SUMBER DAYA MANUSIA

a.t

MAN PENGELOMPOKAN SDM

PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM

KOTA MALANG

ARTICNO.SE

NPP : 04960485

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada ibu Yuyuk Iliana, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kepada pihak Perusahaan Daerah Air Minum kota Malang yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data.
5. Teman-teman seperjuangan Deni, Dewi, Yuyun, Eja, Goldie, Arif, yang telah memberikan banyak masukan serta dukungan kepada peneliti.
6. Keluarga Besar UKM Kesenian yang telah mendukung dan memberikan semangat hingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar.
7. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti umumnya kepada para pembaca

Malang, 12 Maret
2020

(Ayu Agustin Dian Permatasari)

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh tidak langsung antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan *path analysis* serta menggunakan uji validitas dan reliabilitaas. Dengan mengambil total sampel sebanyak 100 responden dari total 340 populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan koefisiensi sebesar 0,0373 dengan tingkat singnifikan 0,000. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Malang yang telah dibuktikan adanya tingkat koefisiensi sebesar 0,236 dengan signifikansi dibawah 0.003. Penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja yang telah dibuktikan dengan beberapa pengujian dengan hasil koefisiensi sebesar – 0,121 dengan signifikan (0,288). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan pada taraf sig 10% terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Malang yang telah dibuktikan dengan beberapa pengujian dengan hasil koefisien sebesar 0,174 dengan signifikansi dibawah 10% (0,089). Hasil penelitian selanjutnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefien sebesar 0,483 dengan sig 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PDAM kota Malang

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a direct effect between reward and punishment variables on employee work motivation and the indirect effect between reward and punishment variables on employee performance through work motivation as an intervening variable. This research uses correlational quantitative research methods using path analysis and using validity and reliability tests. By taking a total sample of 100 respondents from a total of 340 population.

The results of this study indicate that reward has a positive and significant effect on employee work motivation. With a coefficient of 0.0373 with a significant level of 0,000. The results of subsequent studies indicate that the reward has a positive and significant effect on employee performance in the Municipal Water Supply Company of Malang which has been proven to have a coefficient level of 0.236 with a significance below 0.003. Furthermore, the results of the study showed that punishment had a negative and not significant effect on employee work motivation in the Municipal Drinking Water Company in Malang, which has been proven by several tests with a coefficient result of - 0.121 with a significant (0.288). The results of this study indicate that punishment has a positive and significant effect on the sig level of 10% on the performance of employees at Malang Municipal Water Supply Company which has been proven by several tests with a coefficient result of 0.174 with a significance below 10% (0.089). The results of subsequent studies of motivation and a significant positive effect on employee performance with a coefficient of 0.483 with sig 0.000 shows that work motivation has an effect on employee performance. The results of this study prove the existence of a positive and significant effect between reward and punishment on employee performance through work motivation

Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation, Employee Performance, PDAM Malang City

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dan dapat menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen di STIE MalangKucecwara Malang. Sholawat serta salam semoga tercurah atas Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya, serta semoga semua umatnya senantiasa dapat menjalankan syari'at-syari'atnya, amin.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan penulis, namun berkat rahmat Allah SWT, serta pengarahan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan bersama.

DAFTAR ISI

Halaman Juduli
Lembar Pengesahan.....	..ii
Lembar Pernyataan Orsinlitasiii
Daftar Riwyat Hidup V
Ucapan Terimakasih.....	VI
ABSTRAK	VII
Kata PengantarX
Daftar Isi	XI
Daftar Tabel.....	XV
Daftar Gambar	XVI
Daftar Lampiran	XVII
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu6
2.2 Tinjauan Teori.....	14
2.2.1 <i>Reward</i>	14
2.2.1.1 <i>Teori Reward</i>	14
2.2.1.2 <i>Jenis – jenis Reward</i>	15
2.2.1.3 <i>Tujuan Reward</i>	18
2.2.2 <i>Punishmnet</i>	20
2.2.2.1 <i>Teori Punishment</i>	20

2.2.2.2 <i>Jenis – jenis Punishment</i>	21
2.2.3 Motivasi Kerja.....	23
2.2.3.1 <i>Teori Motivasi</i>	23
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	28
2.2.4.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	28
2.2.4.2 <i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	29
2.3. Model Konseptual	32
2.4. Pengembangan Hipotesis	32
2.4.1 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan	32
2.4.2 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4.3 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	34
2.4.4 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4.6 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	40
3.3 Variabel, Operasional dan Penelitian.....	42
3.3.1 Variabel Operasionalisasi.....	42
3.3.1.1 <i>Variabel Bebas (X1)</i>	42
3.3.1.2 <i>Variabel Bebas (X2)</i>	43
3.3.1.3 <i>Variabel Terikat (X3)</i>	43
3.3.1.4 <i>Variabel Intervening (X4)</i>	43
3.3.2 Skala Pengukuran	44
3.4 Uji Validitas dan Reabilitas	45
3.4.1 Uji Validitas.....	45
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	45

3.5	Data dan Sumber Data	46
3.6	Metode Pengumpulan Data	46
3.7	Metode Analisis	46
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	47
3.7.2	Analisis Path.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1	Sejarah Singkat.....	52
4.1.2	Lokasi	53
4.1.3	Visi dan Misi	53
4.1.4	Struktur Organisasi	53
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.2.1	Deskripsi Data Responden	54
4.2.1.1	<i>Jenis Kelamin</i>	54
4.2.1.2	<i>Umur Responden</i>	54
4.2.1.3	<i>Pendidikan Terakhir Responden</i>	55
4.2.1.4	<i>Lama Kerja Responden</i>	56
4.2.2	Analisis Statistik Deskripsi Variabel	56
4.2.3	Tanggapan Resonden	57
4.3	Pengujian Asumsi Klasik	63
4.3.1	Uji Validitas	63
4.3.2	Ujia Reliabilitas.....	65
4.4	Analisis Jalur.....	65
4.4.1	Analisi Jalur I Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan	66
4.4.2	Analisis Jalur II Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening ..	68
4.4.3	Model Lintasan <i>Path</i>	71
4.4.4	<i>Koefisien Determinasi total</i>	71
4.4.5	<i>Theory Trimming</i>	72

4.5 Pembahasan.....	75	
4.5.1 Pengaruh Langsung <i>Reward</i> terhadap Motivasi Kerja.....	75	
4.5.2 Pengaruh Langsung Reward terhadap Kinerja Karyawan	77	
4.5.3 Pengaruh Langsung <i>Punishment</i> terhadap Motivasi kerja.....	79	
4.5.4 Pengaruh Langsung Punishmnet terhadap Kinerja	79	
4.5.5 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	80	
4.5.6 Penhgaruh Tidak Langsung Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening...		81
 BAB V PENUTUP	83	
5.1 Kesimpulan	83	
5.2 Keterbatasan Penelitian	84	
5.3 Saran.....	85	
 DAFTAR PUSTAKA	87	
 LAMPIRAN.....	94	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 3 Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4 Umur Responden.....	55
Tabel 5 Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 6 Lama Kerja Responden	56
Tabel 7 Kategori Skala.....	57
Tabel 8 Reward	58
Tabel 9 Punishment.....	59
Tabel 10 Motivasi Kerja.....	60
Tabel 11 Kinerja Karyawan	62
Table 12 Uji Validitas	63
Tabel 13 Uji Reliabilitas	65
Tabel 14 Uji Path Jalur Pertama.....	66
Tabel 15 Uji Path Jalur Kedua	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diiagram Jalur	48
Gambar 2 Persamaan Jalur	49
Gambar 3 Diagram Jalur pertama	50
Gambar 4 Diagram Jalur kedua.....	50
Gambar 5 Diagram Jalur Ketiga	51
Gambar 6 Diagram Jalur Keempat.....	51
Gambar 7 Hasil Diagram Jalur.....	73
Gambar 8 Hasil Diagram Jalur Baru	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	94
Lampiran 2 Uji Validitas.....	98
Lampiran 3 Analisi Data Penelitian	102
Lampran 4 hasil Rekap Kuesioner	104