

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu disertakan keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logam Mulia Batam. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan pada penghargaan intrinsik, semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logam Mulia Batam. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan pada penghargaan ekstrinsik, semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif penghargaan pengakuan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Logam Mulia Batam.. Hal ini menunjukkan

semakin puas karyawan terhadap pengakuan, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

4. Tidak mempengaruhi secara signifikan dan positif pada penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dengan penghargaan finansial, maka semakin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Ada pengaruh signifikan dan positif pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan dengan lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.
6. Tidak mempengaruhi secara signifikan dan positif pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Dinamika Logam Mulia Batam. Dilihat dari hasil penelitian, hanya penghargaan intrinsik, penghargaan ekstrinsik, pengakuan, dan lingkungan kerja yang menunjukkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dinilai baik apabila karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan

efisien. Temuan hasil penelitian ini memberikan informasi penelitian terendah pada variabel penghargaan intrinsik terdapat pada pernyataan “Saya akan dipromosikan dalam dua tahun kedepan”. Pada variabel penghargaan ekstrinsik penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya mudah”. Penilaian terendah pada variabel pengakuan terdapat pada pernyataan “Saya dipuji secara rutin atas pekerjaan saya”. Pada variabel penghargaan finansial penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya berpenghasilan sama atau lebih dari orang lain dalam pekerjaan serupa”. Pada variabel lingkungan kerja penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya tidak pernah bekerja terlalu banyak”. Pada variabel gaya kepemimpinan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Pengawas saya mendemonstrasikan setiap tugas yang terlibat dalam melakukan pekerjaan”.

Cara-cara yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk melakukan peningkatan adalah:

1. Peningkatan penghargaan dapat dilakukan dengan memberikan gaji atau imbalan yang sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan tunjangan bagi karyawan yang lembur dan memberikan promosi pada karyawan yang memang sudah memiliki kualifikasi untuk kenaikan jabatan.
2. Peningkatan pengakuan dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik dengan karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat membangun rasa percaya diri

karyawan dengan memberikan pujian secara lisan jika karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan jam kerja karyawan. Dapat terjadi penurunan kinerja karyawan apabila karyawan memiliki jam kerja yang lebih banyak dari pada jam kerja yang seharusnya. Apalagi jika upah/gaji yang diterima karyawan tetap sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Studi ini memberikan beberapa implikasi manajerial untuk perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lain di sector atau bidang yang sama. Studi tentang manajemen sumber daya manusia terkhusus penghargaan dan pengakuan akan meningkatkan kesadaran bagi para eksekutif maupun manajerial perusahaan untuk lebih memperhatikan dimensi dari manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membantu mereka dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

Selain itu, temuan dari penelitian ini juga memberikan perspektif dan masukan tambahan untuk eksekutif dan manajerial perusahaan tentang pentingnya dimensi dari penghargaan dan pengakuan yaitu terdiri dari penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, pengakuan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan dan tidak hanya berfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia yang tradisional. Eksekutif dari perusahaan dapat menggunakan kerangka kerja ini untuk membantu

mereka mengembangkan strategi dan arah manajemen sumber daya manusia yang efektif serta di tingkat manajerial fungsional juga dapat menerapkan kerangka kerja untuk menciptakan kebijakan dan standar manajemen sumber daya manusia yang efisien sebagai salah satu aspek penting di dalam perusahaan.

Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan sistem kontrol manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan mereka untuk memonitor dan mengevaluasi dari implementasi di seluruh titik kontak sumber daya manusia di perusahaan berdasarkan departemen, jabatan dan komponen sumber daya lainnya. Manajer sumber daya manusia di perusahaan juga perlu mengintegrasikan komponen sumber daya manusia dalam mengambil kebijakan dan rencana perusahaan ke depannya, termasuk menerapkan program pelatihan hubungan antar karyawan dan manajerial untuk meningkatkan interelasi antar keduanya. Dan yang terakhir, skema penghargaan dan pengakuan sangat penting untuk keberhasilan implementasi MSDM untuk memotivasi dan memperkuat perilaku karyawan agar menciptakan kinerja yang lebih baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Temuan penelitian ini memiliki beberapa kelemahan dan keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti antara lain:

1. Penelitian ini hanya fokus pada sektor perdagangan besi tua (*Scrap*) yang mana hasil dari pengaruh penghargaan dan pengakuan mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan mungkin dapat berbeda dan tidak dapat dijadikan sebagai acuan untuk sektor lainnya.
2. Peneliti mengumpulkan data secara online menggunakan platform *google form* dikarenakan pandemi Covid-19. Peneliti tidak dapat mendampingi proses pengisian kuesioner untuk memastikan responden mengisi dengan baik atau tidak.

5.4 Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada sektor lain selain perdagangan besi untuk dapat mengetahui pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan secara umum.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan data secara langsung ke lapangan untuk mengawasi dan memastikan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner lebih akurat dan terjamin kebenarannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Danish, R. Q., & Usman, A., (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. *Pakistan. International Journal of Business and Management.*, 5, 159–177.
- Edirisooriya, Waruni, A (2014),” Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo”, ICME, Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics, Faculty of Management and Finance, University of Ruhuna, Sri Lanka, Page 13
- Gupta, C. B. (1998). *Business Studies For Class XII*. Tata McGraw Hill Education.
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Hardani *et al.* (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu :Yogyakarta.
- Ibrar, M., & Khan, O. (2015). The Impact of Reward on Employee Performance (A Case Study of Malakand Private School). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*,<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.52.95>
- Ling, Y. Simsek, Z., Lubatkin M. H., and Veiga, J. F. (2008)“Transformational Leadership’s Role in Promoting Corporate Entrepreneurship: Examining the CEO-TMT Interface,” *Academy of Management Journal* 51, no. 3: 557–76.
- Luthans, K. (2000). *Recognition: A Powerful, but often Overlooked, Leadership Tool to Improve Employee Performance.* 7, 32–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F107179190000700104>
- Moeheriono. (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

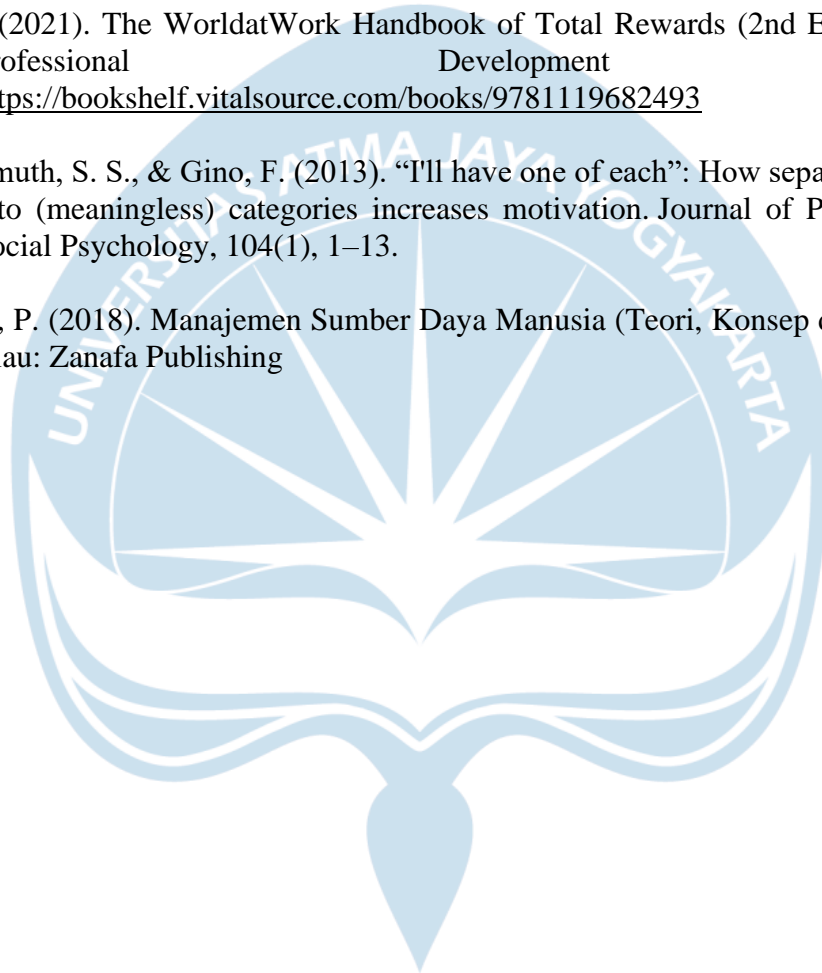
- Mullins, L. J. (2014). *Essentials of Organisational Behaviour* (3rd Edition). Pearson International Content. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292063331>
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–17.
- Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2006). Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited. *Public Administration Review*, 66(4), 505–514. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00611.x>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Ekonomi Syariah*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*, enhanced eBook, Global Edition (18th Edition). Pearson International Content. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292289151>
- Safri, W., & Alwi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Stone, R. J. (2019). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (9th ed., Vol. 13, Issue January 2019). John Wiley & Sons,Ltd. <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). "Differential Effects of Incentive Motivators on Work Performance," *Academy of Management Journal* 4, no. 3 (2001): 587. See also F. Luthans and A. D. Stajkovic, "Provide Recognition for Performance Improvement," in E. A. Locke (ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (Malden, MA: Blackwell, 2004): 166–80.

Wiley (2021). *The WorldatWork Handbook of Total Rewards* (2nd Edition). Wiley Professional Development (P&T).
<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119682493>

Wiltermuth, S. S., & Gino, F. (2013). "I'll have one of each": How separating rewards into (meaningless) categories increases motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 1–13.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing



**LAMPIRAN
LAMPIRAN I
KUESIONER**

Perkenalkan nama saya Josua Aginta Sembiring, Saya adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka memenuhi tugas akhir, saat ini saya melakukan penelitian dan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dinamika Logam Mulia Batam”**. Bersama ini dengan hormat, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya dengan sejujur - jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

DATA RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia :
Level Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3
Masa kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti.

2. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara anggap paling tepat dengan cara memberi tanda silang (X) pada huruf yang benar dari setiap pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. Penghargaan Intrinsik

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya percaya pekerjaan saya aman	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya berkonsultasi dengan berbagai orang ketika membuat keputusan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya akan dipromosikan dalam dua tahun kedepan	STS	TS	N	S	SS
4.	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Karyawan dipromosikan dengan cara yang adil dan jujur.	STS	TS	N	S	SS
6.	Manfaat pensiun karyawan bagus.	STS	TS	N	S	SS
7.	Skema medis karyawan memuaskan.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya tidak pernah bermasalah dengan pengaturan cuti.	STS	TS	N	S	SS

B. Penghargaan Ekstrinsik

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
9.	Orang yang bekerja sama dengan saya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya merasa bebas untuk menghubungi Manajer / Pengawas / atasan saya jika dan bila diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya tertarik dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
12.	Pekerjaan saya terdiri dari berbagai macam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

13.	Pekerjaan saya mudah.	STS	TS	N	S	SS
14.	jumlah pekerjaan mudah ditangani.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya mengontrol jumlah pekerjaan yang saya lakukan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya benar-benar tidak bergantung pada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya diizinkan untuk memutuskan metode untuk melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya bangga mengatakan pekerjaan apa yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS

C. Penghargaan Pengakuan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
19.	Saya tidak memiliki rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
20.	Atasan saya peduli kepada saya sebagai orang.	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya dipuji secara rutin atas pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya menerima kritik yang membangun mengenai pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya mendapatkan pujian atas apa yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya diberitahu bahwa saya membuat kemajuan.	STS	TS	N	S	SS

D. Penghargaan Finansial

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
25.	Rekan kerja saya saling mendukung.	STS	TS	N	S	SS
26.	Gaji saya cocok dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
27.	Gaji saya sangat memuaskan sehubungan dengan apa yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
28.	Saya berpenghasilan sama atau lebih dari orang lain dalam pekerjaan serupa.	STS	TS	N	S	SS
29.	Pembayaran kerja lembur saya wajar.	STS	TS	N	S	SS

30.	Kenaikan gaji ditentukan dengan cara yang adil.	STS	TS	N	S	SS
-----	---	-----	----	---	---	----

E. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
31.	Area umum seperti toilet dijaga kebersihannya.	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya memiliki semua alat yang diperlukan yang relevan dalam melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
33.	Jam Kerja saya masuk akal.	STS	TS	N	S	SS
34.	Saya tidak pernah bekerja terlalu banyak.	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya mendapat kesempatan untuk bergaul dengan kolega saya dan untuk mengkomunikasikan aspek pekerjaan kami.	STS	TS	N	S	SS

F. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
36.	Pengawas saya mendemonstrasikan setiap tugas yang terlibat dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
37.	Pengawas saya membuat karyawan melaporkan kembali kepadanya setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
38.	Pengawas saya mudah cepat puas.	STS	TS	N	S	SS
39.	Pengawas saya akan membantu saya ketika ada masalah.	STS	TS	N	S	SS
40.	Pengawas saya bisa diyakinkan dan dibujuk.	STS	TS	N	S	SS
41.	Pengawas saya adalah orang yang ramah.	STS	TS	N	S	SS

G. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
42.	Saya memahami kriteria dari penilaian kinerja perusahaan saya.	STS	TS	N	S	SS
43.	Saya memahami pekerjaan saya dan bagaimana melakukannya.	STS	TS	N	S	SS
44.	Saya bisa menyelesaikan jadwal yang tidak terduga tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
45.	Saya mempertahankan catatan kehadiran saya yang baik di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
46.	Saya bisa melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.	STS	TS	N	S	SS
47.	Saya sangat paham dengan prosedur operasi standart pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran II
Analisis Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Laki-laki	91	89.2	89.2	89.2
	Perempuan	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Usia

Usia					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	18 - 23 tahun	6	5.9	5.9	5.9
	24 -29 tahun	12	11.8	11.8	17.7
	30 - 35 tahun	15	14.7	14.7	32.4
	36 - 41 tahun	25	24.5	24.5	56.9
	> 42 tahun	44	43.1	43.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Level Pendidikan

Level Pendidikan					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SMA	97	95.1	95.1	95.1
	S1	5	4.9	4.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Masa kerja

Masa Kerja (dalam tahun)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	54	52.9	52.9	52.9
Valid 6-10 tahun	2	2.0	2.0	54.9
Valid >10 tahun	46	45.1	45.1	100.0
Total	102	100.0	100.0	



Lampiran III

Uji Hipotesis

(Uji F, Uji t, Regresi Linier Berganda)

PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGAKUAN TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI PT. DINAMIKA LOGAM MULIA BATAM

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.538	2.11329

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Penghargaan finansial, Pengakuan
Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 0.538 atau 53.8%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.104	6	91.851	20.567	.000 ^b
	Residual	424.268	95	4.466		
	Total	975.373	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Penghargaan finansial, Pengakuan

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. < 0.05

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.613	2.346		3.671	.000
1 Penghargaan Intrinsik	.127	.049	.272	2.581	.011
Penghargaan Ekstrinsik	.082	.039	.194	2.125	.036
Pengakuan	.161	.071	.247	2.256	.026
Penghargaan finansial	.109	.087	.128	1.248	.215
Lingkungan Kerja	.423	.137	.287	3.094	.003
Gaya Kepemimpinan	.024	.077	.026	.314	.754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 8.613 + 0.127 X_1 + 0.082 X_2 + 0.161 X_3 + 0.109 X_4 + 0.423 X_5 + 0.024 X_6$$

Penghargaan Intrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistik bernilai positif (h1 **diterima**)

Penghargaan Ekstrinsik Intrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistik bernilai positif (h2 **diterima**)

Pengakuan Intrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistik bernilai positif (h3 **diterima**)

Penghargaan finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. > 0.05 (h4 ditolak)

Lingkungan Kerja Intrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. < 0.05 dan t statistik bernilai positif (h5 **diterima**)

Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. > 0.05 (h6 ditolak)



Lampiran IV
Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Penghargaan Intrinsik

Uji Validitas Penghargaan Ekstrinsik

Correlations			Correlations		
		Penghargaan Intrinsik			Penghargaan Ekstrinsik
PI1	Pearson Correlation	.845**	PE1	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	102		N	102
PI2	Pearson Correlation	.645**	PE2	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	102		N	102
PI3	Pearson Correlation	.843**	PE3	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	102		N	102
PI4	Pearson Correlation	.882**	PE4	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	102		N	102
PI5	Pearson Correlation	.829**	PE5	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	102		N	102
PI6	Pearson Correlation	.841**	PE6	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000

PI7	N	102
	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
PI8	N	102
	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
Penghargaan Intrinsik	N	102
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	102

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

PE7	N	102
	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
PE8	N	102
	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
PE9	N	102
	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
PE10	N	102
	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
Penghargaan Ekstrinsik	N	102
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	102

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Uji Validitas Pengakuan

Correlations		Pengakuan
PP1	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PP2	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PP3	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PP4	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PP5	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PP6	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Pengakuan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

Uji Validitas Penghargaan Finansial

Correlations		Penghargaan finansial
PF1	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PF2	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PF3	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PF4	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PF5	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
PF6	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Penghargaan finansial	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

N	102
---	-----

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

N	102
---	-----

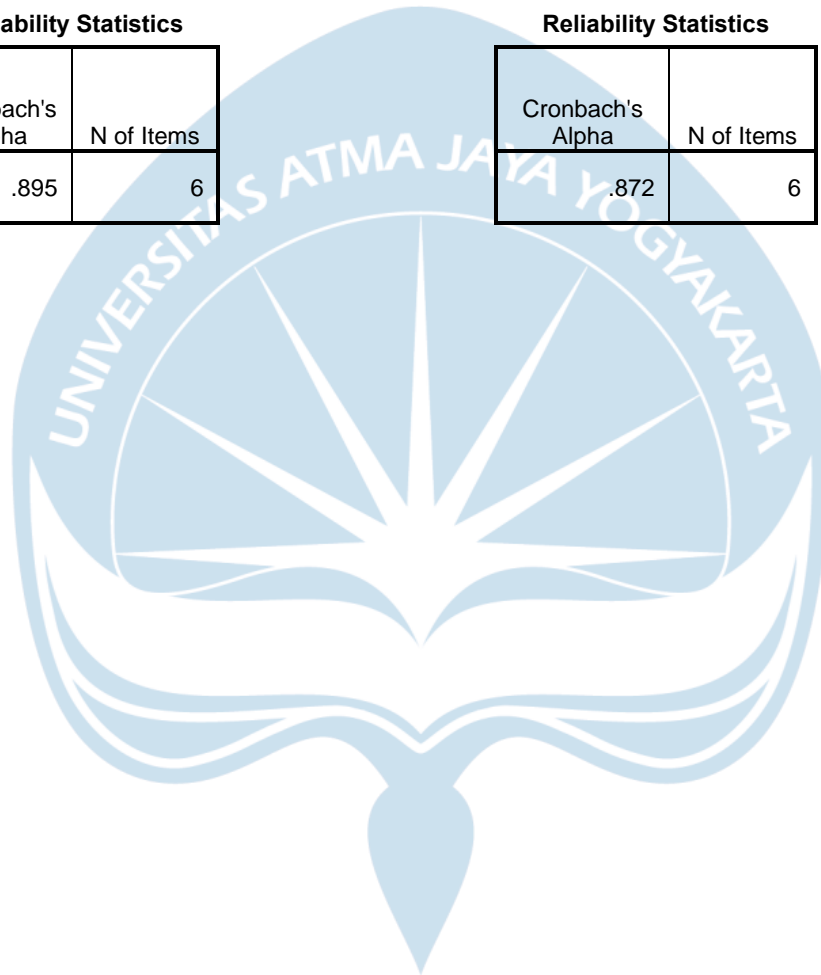
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6



Uji Validitas Lingkungan Kerja

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations		Lingkungan Kerja
LK1	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
LK2	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
LK3	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
LK4	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
LK5	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	102

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

Correlations		Gaya Kepemimpinan
GK1	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
GK2	Pearson Correlation	.381**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
GK3	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
GK4	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
GK5	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
GK6	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1

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

Sig. (2-tailed)	
N	102

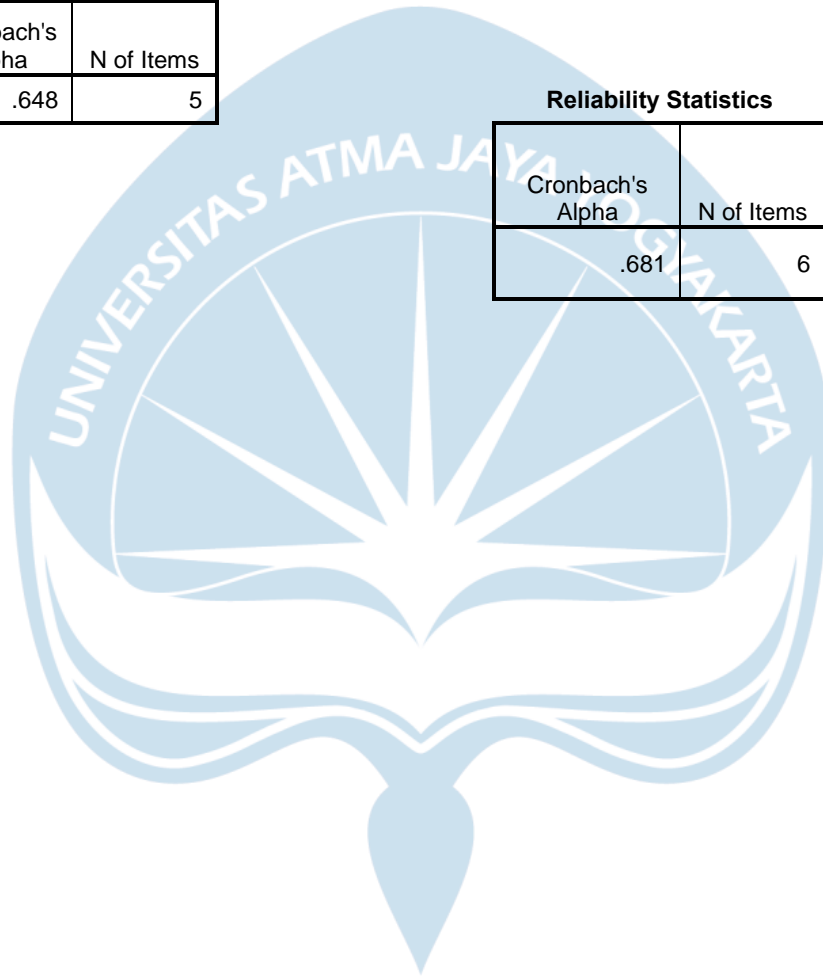
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6



Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
KK2	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
KK3	Pearson Correlation	.306**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	102
KK4	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
KK5	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
KK6	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

N	102
---	-----

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

Reliability Statistics

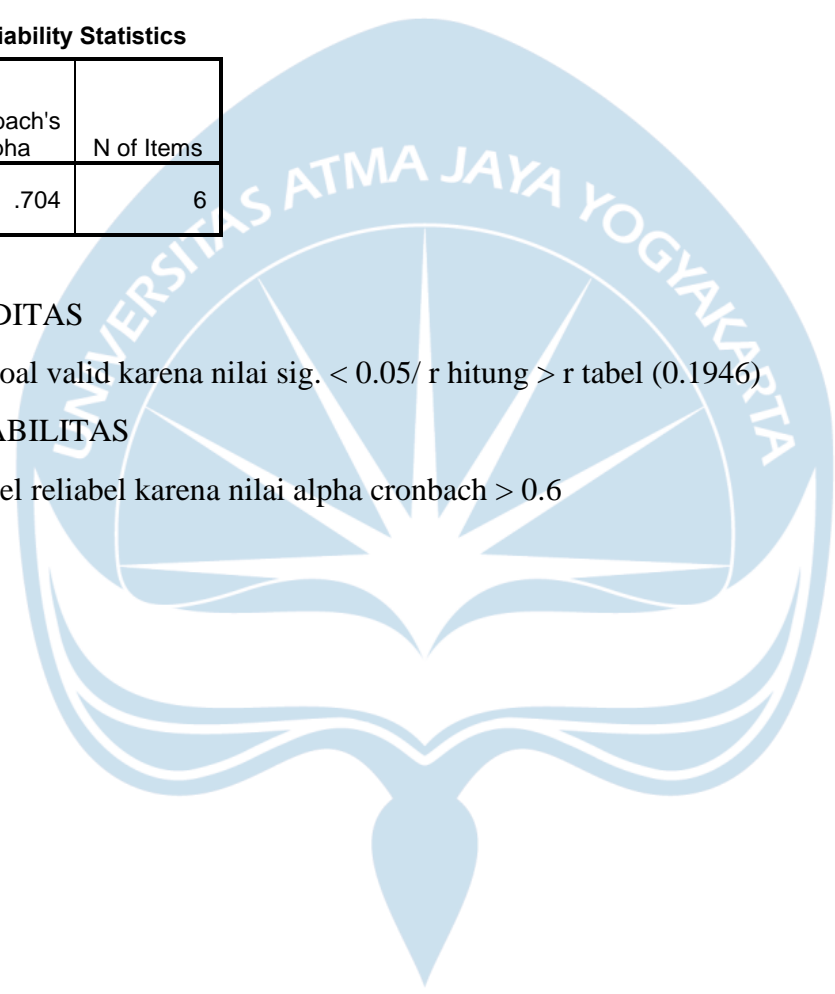
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

VALIDITAS

Butir soal valid karena nilai sig. < 0.05 / r hitung $>$ r tabel (0.1946)

RELIABILITAS

Variabel reliabel karena nilai alpha cronbach $>$ 0.6



LAMPIRAN V

Uji Hipotesis

Penghargaan Intrinsik

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
PI1	102	1	5	3,69	1,414
PI2	102	1	5	4,36	0,751
PI3	102	1	5	2,78	1,177
PI4	102	1	5	3,21	1,309
PI5	102	1	5	3,55	1,152
PI6	102	1	5	3,55	0,946
PI7	102	2	5	4,04	0,779
PI8	102	1	5	3,77	0,906
PI	102	17	39	28,95	6,592

Penghargaan Ekstrinsik

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
PE1	102	1	5	4,29	0,749
PE2	102	1	5	3,86	1,000
PE3	102	2	5	3,71	0,976
PE4	102	1	5	2,78	1,210
PE5	102	1	5	3,07	1,207
PE6	102	1	5	3,38	1,164
PE7	102	1	5	3,35	1,234
PE8	102	1	5	3,55	1,333
PE9	102	1	5	3,41	1,158
PE10	102	2	5	3,84	0,837
PE	102	20	50	35,25	7,325

Penghargaan Pengakuan

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
PP1	102	2	5	3,76	0,819
PP2	102	1	5	3,74	0,804
PP3	102	1	5	3,46	1,007
PP4	102	1	5	3,87	1,063
PP5	102	1	5	3,52	1,055
PP6	102	1	5	3,28	1,079
PP	102	8	30	21,64	4,750

Penghargaan Finansial

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
PF1	102	2	5	4,27	0,743
PF2	102	2	5	3,75	0,788
PF3	102	1	5	3,77	0,827
PF4	102	2	5	3,82	0,759
PF5	102	2	5	3,87	0,696
PF6	102	2	5	3,80	0,817
PF	102	13	30	23,29	3,623

Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
LK1	102	2	5	4,32	0,887
LK2	102	3	5	4,05	0,584
LK3	102	3	5	4,09	0,579
LK4	102	2	5	3,91	0,579
LK5	102	3	5	3,97	0,568
LK	102	16	25	20,34	2,098

Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
GK1	102	1	5	3,59	0,900
GK2	102	1	5	3,91	0,793
GK3	102	1	5	3,17	0,991
GK4	102	1	5	4,03	0,773
GK5	102	1	5	3,11	1,075
GK6	102	1	5	3,89	0,815
GK	102	11	29	21,70	3,345

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	MIN	MAX	MEAN	Std. Deviation
KK1	102	1	5	7,22	1,122
KK2	102	2	5	4,35	0,651
KK3	102	1	5	3,89	0,815
KK4	102	3	5	4,43	0,551
KK5	102	1	5	4,55	0,517
KK6	102	1	5	4,30	1,017
KK	102	16	30	25,25	3,092