

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REWARD AND
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA SALES
PADA PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR
DI PETTARANI MAKASSAR**

**FITRIA NUR
105720505514**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REWARD AND
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA SALES
PADA PT.SURACOJAYA ABADI MOTOR
DI PETTARANI MAKASSAR**

**FITRIA NUR
105720505514**

Untuk Memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
sarjana ekonomi jurusan manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Bandu dan Ibu Nurmi tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini telah diberikan tanpa henti.
2. Sahabat-sahabatku Asty Afila, Andi Ulfa Sanda, Muzdalifah, Satriwanti, Syamsinah, Susianti, dan Wahrani yang selalu memberikan dukungan, semangat serta canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan.
3. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar.

MOTTO HIDUP

Malaikat meletakkan sayap menaungi penuntut ilmu dan makhluk-makhluk Allah memohon ampun baginya. (HR Abu Daud dan At-Tirmizi).

Aku unik!

Aku tidak aneh

Aku ini edisi terbatas

(Anonim)

Jangan “Harus”, Tapi “Ingin”

Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu.

Tetapi, menjadi mudah ketika aku menginginkannya.

(Annie Gottlier)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Pemberian *Reward and Punishment*
Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi
Motor di Pettarani Makassar"

Nama Mahasiswa : FITRIA NUR
No. Stambuk/ NIM : 105720505514
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 7 Februari 2019.

Makassar, Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Hj. Naidah, SE, M.Si
NIDN : 10026403

Pembimbing II

Sri Andaringsih, SE., MM
NIDN : 0920037901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi atas Nama FITRIA NUR, NIM 105720505514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H / 7 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar, _____
7 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M.
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., M.M.
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si. 
2. Faidhul Adziem, S.E., M.si. 
3. Dr. H. Andi Rustam, S.E., M.M. Ak. CA. 
4. Asri Jaya, S.E., M.M. 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitria Nur

Stambuk : 105720505514

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Sistem Pemberian *Reward and Punishment*
Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor
di Pettarani Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Fitria Nur

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

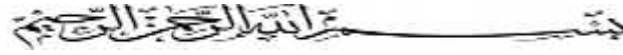
Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul :**“Pengaruh Sistem Pemberian Reward and Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Bandu dan ibu Nurmi yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Megawati selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai dari proses perkuliahan sampai pada proses penyelesaian ini.
7. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Pimpinan perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor dan seluruh karyawan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
9. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Sahabat-sahabatku Wahrani, Asty Afila, Andi Ulfa Sanda, Muzdalifah, Satriwanti, Syamsinah, Susianti yang selalu memberikan dukungan semangat, dan membantu dalam penyusunan skripsi ini serta canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan.
11. Asmayana, S.E dan Nur Wijayanto, S.E terima kasih turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapka saran kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu A'laikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Makassar, Oktober 2018

Fitria Nur

ABSTRAK

Fitria Nur, 2018. Pengaruh sistem pemberian *reward and punishment* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj. Naidah dan pembimbing II oleh Sri Andayaningsih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh sistem pemberian *reward and punishment* terhadap kinerja sales.

Dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja sales. Penelitian dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuesioner pada 60 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu stratified random sampling, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji t.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja sales. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,402 dengan signifikan hasil sebesar 0,020 lebih besar dari 0,05. Dan Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja sales. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,210 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,031 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward and punishment* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Kinerja sales*

ABSTRACT

FITRIA NUR, 2018. *Effect of a system of reward and punishment on the performance of sales at PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Advisor I Hj. Naidah and Sri Andayaningsih.*

The purpose of this study is to conduct empirical testing of the effect of reward punishment systes of sales performance.

And to find out which variables have the most influnce on sales performance. The study was conducted by survey method, where data was obtained bu questionnare distribution on 60 respondents. The population is this study were all sales at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani Makassar. The samplinh method used is stratified random sampling, the data obtained are then analyzed using multiple liniear regression analysis consisting of the test.

The results of partial hypothesis testing prove the there is an influence between reward and sales performance. Through the results of the calculations that have been made obtained the value of t count of 2.402 with a significant result of 0.020 greater than 0.05. The results of partial hypothesis testing prove that there is an influence between punishment on sales performance. Through the results of the calculations that have been made obtained the value of t count of 2.210 with a significant level of results of 0.031 greater than 0.05. This means that there is an influence between reward and punishment variables on sales performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani Makassar.

Keywords : Reward, Punishment, Sales Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. RumusanMasalah	4
C. TujuanPenelitian	4

D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teoritis	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. <i>Reward</i>	9
3. <i>Punishment</i>	18
4. Kinerja Sales	21
5. Tinjauan Empiris.....	25
B. Kerangka Konsep	28
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Sumber Data Penelitian	34
G. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
1. Sejarah Umum Perusahaan	36
2. Visi dan Misi	38
3. Struktur Organisasi.....	40

4. <i>Job Description</i>	41
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Analisis Karakteristik Responden	45
2. Deskripsi Variabel	48
3. Uji Kualitas Data.....	53
4. Analisis Regresi Berganda	55
5. Pengujian Hipotesis.....	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	47
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Untuk <i>Reward</i>	49
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Untuk <i>Punishment</i>	50
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Sales	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Atas <i>Reward</i>	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Atas <i>Punishment</i>	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Atas Kinerja Sales	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.13	Hasil Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Kuesioner Penelitian.....	
Data Mentah	
Karakteristik Responden	
Hasil Jawaban Responden X1	
Hasil Jawaban Responden X2.....	
Hasil Jawaban Responden Y	
Analisis Regresi Linier Berganda	
Distribusi Nilai t Tabel	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja sales. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya sales bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diterima. Apabila sales tidak mendapatkan *reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2004:514) mengemukakan bahwa *Reward* (penghargaan) merupakan: "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para sales guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Begitu juga menurut Mahmudi (2005:89), mengemukakan bahwa *Reward* (penghargaan) dapat didefinisikan: "Sebagai

reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja sales kepada perusahaan.

Apabila *reward* yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka *reward* yang diberikan akan meningkatkan kinerja sales tersebut. Menurut M. Ngalim Purwanto “*Punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan”. Menurut Ny. Roestiyah N.K. “*Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam”. Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi.

Pada beberapa kondisi tertentu, pengguna hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku sales, yaitu dengan mempertimbangkan waktu,

intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Sales (penjualan) adalah sebuah kegiatan dasar yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun oleh setiap orang. Akan tetapi biasanya dalam kelompok orang, tidak ada satupun dari mereka yang mampu menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan dari sebuah barang.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja sales adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada sales agar dapat memotivasi sehingga sales lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan pemberian hukuman (*punishment*) perlu untuk mengubah habit dan perilaku sales dan karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja sales akan semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada konsumen akan semakin baik dan meningkat. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja sales supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward and punishment*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Sistem Pemberian Reward and Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan diantaranya :

1. Apakah sistem pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar ?
2. Apakah sistem pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian *reward* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian *punishment* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi perusahaan diharapkan prenelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan *reward and punishment* yang lebih tepat terhadap kinerja sales dalam perusahaan.
 - b. Bagi akademik hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

2. Manfaat teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian *reward and punishment* terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sales.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia-lah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang ikut sertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Jadi manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat.

Pelaksanaan Pemberian Insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia, "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat". Lebih lanjut menurut Hadari Nawawi (2001:40), menegaskan bahwa sumber daya manusia, "Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan".

Ditegaskan pula oleh Mutiara S. Pangabean (2002:15), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah, "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian

kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sedarmayanti (2001:6), mengemukakan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah, “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya dengan manajemen personalia. Sebenarnya pengertian manajemen personalia tidak ada yang diterima secara umum, karena masing-masing pakar mengemukakan pengertian mereka masing-masing.

2. Reward (Penghargaan)

a. Pengertian *Reward* (Penghargaan)

Reward (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada sales dan karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang *reward*, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai *reward*. Menurut Tohardi (2002:317) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) didefinisikan “sebagai ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. ”Sedangkan menurut Simamora (2004:514) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan, “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para sales guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Mahmudi (2005:89), mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) dapat didefinisikan, “Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Begitu pula menurut Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) adalah, ”semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima sales dan karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang di berikan perusahaan”.

Dengan adanya pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa *reward* (penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada sales agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian *reward* (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan sales dan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar sales mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja sales dan karyawan lainnya yang lebih baik.

b. Jenis-Jenis *Reward*

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Menurut Long dalam Jusuf, jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

1) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Menurut Gibson dkk, penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa

hormat. Penghargaan ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (basic needs), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan.

Sifat penghargaan ekstrinsik adalah dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah:

a) Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi sales kepada organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Misalnya pimpinan cabang memberikan insentif kepada sales yang mencapai target penjualan.

b) Bonus

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji sales yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pimpinan. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian antara pengusaha dan pegawainya, misalnya bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bonus tahunan biasanya diberikan apabila perusahaan mendapat

laba atau keuntungan atau memiliki nilai saldo positif di akhir tahun.

2) Penghargaan secara formal dari pimpinan

Saat ini banyak organisasi atau lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pemberian penghargaan. Tujuan dari penghargaan formal ini adalah untuk memberitahukan kepada semua sales dan karyawan lainnya yang berprestasi dan pantas untuk diberi penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal.

a) Pujian

Pujian adalah bentuk *reinforcement* yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang tepat dapat dijadikan sebagai alat motivasi.

b) Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya. Pada umumnya setiap sales mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Organisasi pada umumnya menggunakan 2 kriteria utama dalam mengembangkan seseorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dikatakan sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Sedangkan praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti sales yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

3) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya.

Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau *job context* seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut-atribut pekerjaan menantang lainnya. Sumber penghargaan instrinsik ini berasal dari individu itu sendiri. Menurut Gibson dkk. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

a) Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland dalam Gibson menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk prestasi. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang sementara lainnya mencari tujuan yang rendah.

Jadi dapat diketahui bahwa tujuan yang menantang atau sukar akan menghasilkan tingkat prestasi individual yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang atau rendah. Akan tetapi perbedaan individu merupakan hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dicapai kesimpulan tentang pentingnya imbalan prestasi.

b) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berasal melakukan apa yang terbaik menurut 24 melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.

c) Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu

memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidakizinkan atau didorong mengembangkan keahlian mereka.

c. Tujuan Pemberian *Reward*

Adapun tujuan pemberian *reward* yang utama adalah:

1) Menarik (*Attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota perusahaan.

2) Mempertahankan (*Retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan sales dari incaran perusahaan lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah sales yang keluar.

3) Memotivasi (*Motivate*)

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi sales untuk mencapai knerja yang tinggi.

4) Sistem Pemberian *Reward*

Dalam usaha untuk memenuhi tujuan-tujuan *reward* tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan dalam pemberian *reward*, yaitu:

a) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan.

b) Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan

dengan pekerjaan lain dalam perusahaan dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.

c) Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.

d) Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

d. Indikator *Reward*

Menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat sales menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh sales akan mampu memotivasi sales tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Adapun beberapa indikator sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sales, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

2) Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan ini tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

3) Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. Yang dilakukan oleh sales tersebut. Kategori keberhasilan sistem *reward and punishment* dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

4) Pengawasan

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan yaitu *employee centeretness* dan partisipasi, situasi kerja yang sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan *reward and punishment* dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan.

5) Rekan kerja

Secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja sales. Kepuasan sales dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja sales didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang dikategorikan sistem *reward and punishment* dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama sales maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

3. Punishment (Hukuman)

a. Pengertian *Punishment* (Hukuman)

Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku sales dan karyawan lain, yaitu dengan mempertimbangkan: Waktu, Intensitas, Jadwal, Klarifikasi, dan Impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif. Mangkunegara (2000:103) "*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan

untuk memperbaiki sales dan karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1) Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi sales dan karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang di buat dalam bekerjanya, karena jika sales dan karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukumannya.

2) Adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat sales dan karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika sales dan karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

a) Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang sales dan karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika sales atau karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika sales atau karyawan melakukan kesalahan yang berat.

b) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada sales, atasan bisa memantau para sales yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika sales melakukan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut

maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

b. Fungsi *Punishment*

Ada tiga fungsi hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang di harapkan yaitu:

- 1) Membatasi perilaku, hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
- 2) Bersifat mendidik, memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak di harapkan.
- 3) Sedangkan aturan dan hukum berfungsi sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

c. Jenis-Jenis *Punishment*

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada sales dan karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah di rencanakan. Sebagaimana sales dan karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan sales dan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerjadi perusahaan.

d. Tujuan *Punishment*

Pada dasarnya tujuan *punishment* adalah supaya sales dan karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran lagi.

4. Kinerja Sales

a. Pengertian Kinerja sales

Kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Diberbagai media massa istilah kinerja telah populer digunakan namun defenisi dan pengertian kinerja belum tercantum dalam kamus besar bahasa Indonesia. Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan. Kinerja didefenisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Menurut Rivai (2004: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sales sesuai dengan perannya dalam perusahaan. atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mengetahui tingkat kinerja sales, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Neal (2003: 19), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang

prilaku dan kinerja sales sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2003: 203).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sales

Menurut Scermerhorn, Hunt, dan Gibson terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (*capacity to perform*) terdiri dari :

- a) Kerasteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain
- b) Kerasteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c) Kerasteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut sikap dan kepribadian.

2) Kemampuan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, Hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai kinerja sales yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini

untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari sales maupun dari perusahaan. Missal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai sales dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hal yang mutlak diperlukan sedangkan kemauan merupakan sesuatu yang ada didalam diri sales sendiri yang dapat dikembangkan.

c. Penilaian kinerja sales

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik sales mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para sales (Mathis,2002).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja sales saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa sales memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi sales adalah suatu proses penilaian prestasi kerja sales yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja sales, yaitu atasan sales langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan

penilaian prestasi terhadap semua sales sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja sales memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1) Penggunaan administratif antara lain:

- a) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan sales.
- b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
- c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja sales.
- d) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

2) Penggunaan pengembangan antara lain:

- a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan sales.
- b) Alat untuk mengidentifikasikan potensi sales.
- c) Alat untuk mengembangkan kemampuan sales dengan memberikan umpan balik.
- d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap sales mengenai peningkatan yang diperlukan.

e. Indikator kinerja sales

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Tinjauan Empiris

a. Eni Nurmiyati, 2011

“Hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah”

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sistem pemberian *reward and punishment* yang ada di BPRS Harta Insan Karimah. Selain itu juga penelitian ini dapat digunakan oleh BPRS Harta Insan Karimah sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja sales dengan pemberian *reward and punishment*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana sumber data yang disuguhkan dalam bentuk angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 80 orang responden yang merupakan karyawan BPRS Harta Insan Karimah. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasi spearman yang digunakan untuk uji statistik

nonparametrik. Penelitian ini difokuskan pada bagaimana pemberian *reward and punishment* yang ada di BPRS Harta Insan Karimah dan bagaimana hubungannya dengan kinerja karyawan.

b. Dewi Yana, Hajidin, Intan Safiah, 2016:

“Pemberian *reward* dan *punishment* sebagai upaya meningkatkan prestasi siswa kelas v di sdn 15 lhokseumawe”

Pemberian *reward* dan *punishment* dalam pembelajaran ini merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh guru dengan maksud untuk menjadikan siswa lebih giat lagi dalam melakukan sesuatu guna memperbaiki atau mempertahankan prestasi yang telah dicapainya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan soal tes. Soal tes yang diuji berbentuk soal pilihan ganda, soal tersebut berjumlah 20 butir soal, dengan jumlah keseluruhan skor adalah 100. Waktu yang diberikan 25 menit dan dikerjakan secara mandiri.

c. Wulandari ,2014:

Dari fakultas keolahragaan Universitas Negeri Surabaya dengan judul “Pengaruh pemberian *reward and punishment* terhadap motivasi belajar siswa dalam pembelajaran passing bawah bola voli (studi para siswa kelas viii smp negeri 1 yosowilangun lumajang).

Proses pembelajaran pendidikan jasmani berlangsung karena terjadi interaksi antara pendidik dan peserta didik. Jadi jika guru dapat menguasai ilmu psikologi pendidikan guru tidak akan terlalu sulit untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh siswanya. Salah satu cara untuk

menghidupkan peserta didik agar pada saat kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik, dan peserta didik aktif dalam mengikuti kegiatan pembelajaran pendidikan jasmani yaitu dengan pemberian *reward* and *punishment*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian eksperimen dengan pendekatan kuantitatif deskriptif pada motivasi belajar pembelajaran *passing* bawah dalam permainan bola voli.

d. Pujirahayu, 2017:

“Pengaruh strategi pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan hasil belajar siswa uptd smp negeri 1 prambon pada materi garis dan sudut”

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik dalam penelitian ini adalah eksperimen semu ditujukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan cara perlakuan pada kelompok eksperimen dan penyediaan kelompok perbandingan. Desain penelitian yang digunakan adalah *pretest-posttest design*.

e. Andriani, 2013:

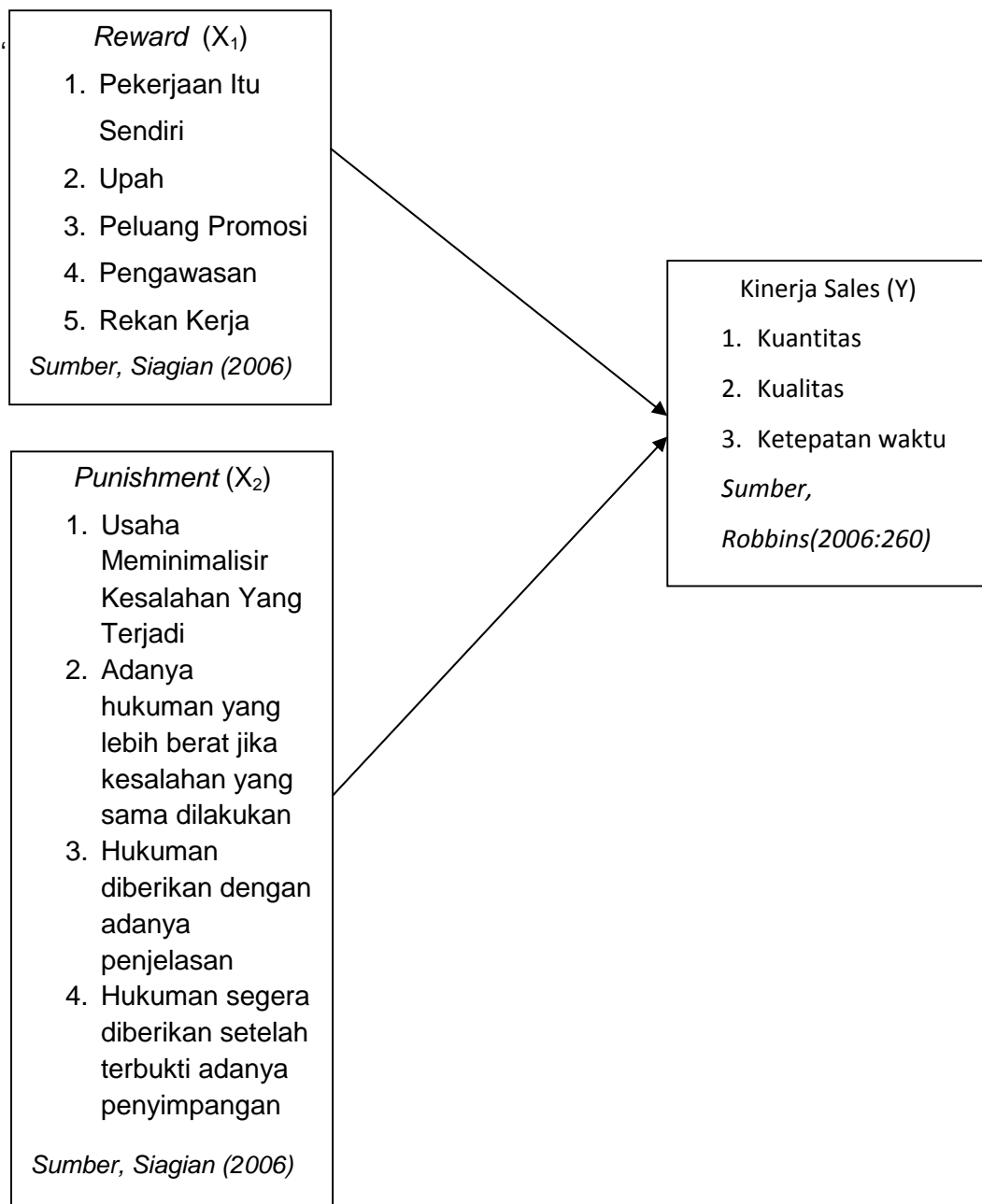
Dari fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “ penerapan *reward* dan *punishment* sebagai upaya meningkatkan motivasi belajar siswa dalam pembelajaran ips kelas III A di MIN Tempel Ngaglik Sleman”. Dari hasil perhitungan angket dari pra tindakan mencapai presentasi 67,85%, dalam siklus I mencapai 72,41%, sedangkan dalam siklus II mencapai 77,31%. Hal tersebut mengalami peningkatan yang signifikan. Dari pra

tindakan menuju siklus I presentase mengalami peningkatan yaitu sebesar 4,56%. Sedangkan dari siklus I menuju siklus II mengalami peningkatan 4,90%.

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dalam penelitian ini menggambarkan seberapa besar sstem pemberian *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja sales (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian ini, berikut ini digambarkan kerangka pikir yang dijadikan dasar penelitian:



Gambar 2 .1 KERANGKA KONSEP

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

1. Sistem pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.
2. Sistem pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli. Analisis deskriptif digunakan untuk memperkuat dan menjelaskan analisis data kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan atau menginterpretasikan data-data yang sudah dihasilkan dalam kata-kata.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini maka penulis memilih PT. Suracojaya Abadi Motor di. Pettarani Makassar. Penelitian ini di lakukan selama kurang lebih dua bulan, dari bulan september – oktober 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan indikator yang menentukan keberhasilan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. *Reward* (X_1) adalah sebuah bentuk perlakuan atau pemberian penghargaan berupa uang yang diberikan kepada sales terhadap pemimpin perusahaan atau organisasi atas kinerja yang memuaskan atau mencapai target.
2. *Punishment* (X_2) adalah suatu tindakan atau sanksi yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi terhadap sales atau karyawan lainnya atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan.

3. Kinerja Sales (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh sales atau karyawan lainnya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:80). Populasi dalam penelitian pada karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar yang berjumlah 147 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

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

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tingkat prestasi toleransi ketidaktelitian.

Penelitian ini akan digunakan nilai $e = 10\%$, artinya tingkat toleransi ketidakteelitian sebesar 10%

Dengan menerapkan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{147}{1 + 147 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

$$n = 59,51$$

$$n = 60$$

Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan diatas adalah 60 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Penelitian Kepustakaan (Dokumentasi)

Cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang didapat antara lain adalah

sejarah perkembangan kantor, struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang sales serta studi pustaka dan sumber dari internet.

F. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Data primer ini akan diperoleh melalui kegiatan penyebaran kuesioner dan observasi dengan pihak-pihak terkait.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar berupa buku absensi sales.

G. Teknik Analisis

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Persamaan yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y = produktivitas kerja sales

a = konstanta

X_1 = *reward*

X_2 = *punishment*

b_1b_2 = koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

b. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 februari 1990 sesuai dengan akte pendirian nomor 10 dari kantor notaris Ny. Puji Redjeki Irawati . SH. dan akte perubahan notaris Mahmud Said . SH Nomor 188 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan di bentuk perseroan terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikan, PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar dengan status perusahaan main dialer untuk penjualan kendaraan beroda dua dengan merek Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi seluruh wilayah Sulawesi yaitu Sulawesi selatan, Sulawesi tengah , Sulawesi tenggara, dan Sulawesi utara. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dialer-dialer lainnya, yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya.

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi nomor 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang. Kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani. Di mana kantor tersebut berfungsi sebagai pusat dan sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan

bermotor khususnya yang bermerek Yamaha. Pada Kantor inilah seluruh aktivitas salah satu syarat yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dan dinyatakan dengan jelas. Juga salah satu syarat untuk mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta memperlancar pekerjaan dalam perusahaan. Sangatlah di perlukan struktur organisasi yang baik yang dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perseorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud. Hal ini penting karena adanya struktur organisasi haruslah digambarkan secara jelas agar setiap bagian dapat terkordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemudian bekerjasama yang baik akan menciptakan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Untuk menjalin kerja sama yang baik dan harmonis maka perusahaan ini telah memilih metode organisasi (*line organization*) dengan alasan di pandang mempunyai kebaikan antara lain :

1. Disiplin kerja karyawan yang tinggi.
2. Antara karyawan dapat terjalin saling pengertian yang baik dan lancar.
3. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lancar.
4. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar sebab mereka saling mengenal satu sama lain.

Dalam menjelaskan suatu keadaan perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan maka perlu untuk mengusun suatu struktur organisasi agar nampak dengan jelas bagaimana pengorganisasian dengan

pendelegasian jabatan tersebut. Dan bagaimana proses pelaksanaan dari pada kegiatan dan jabatan tersebut.

Dengan struktur organisasi dapat dilihat garis tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh suatu karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka diperlukan adanya struktur organisasi itu dengan baik atau tidak pada suatu struktur organisasi merupakan hal yang perusahaan itu sendiri dalam artiannya bahwa senantiasa harus sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pula pandangan manajemen mengenai bagaimana sebaliknya pola hubungan yang disusun. Pengusunan struktur organisasi dapat dilihat dari :

1. Aspek pembagian kerja (Spesifikasi) dimana dilihat berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian-bagian yang menanganinya.
2. Aspek integrasi (koordinasi) dimana dilihat dari berbagai bagian sehingga merupakan satu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

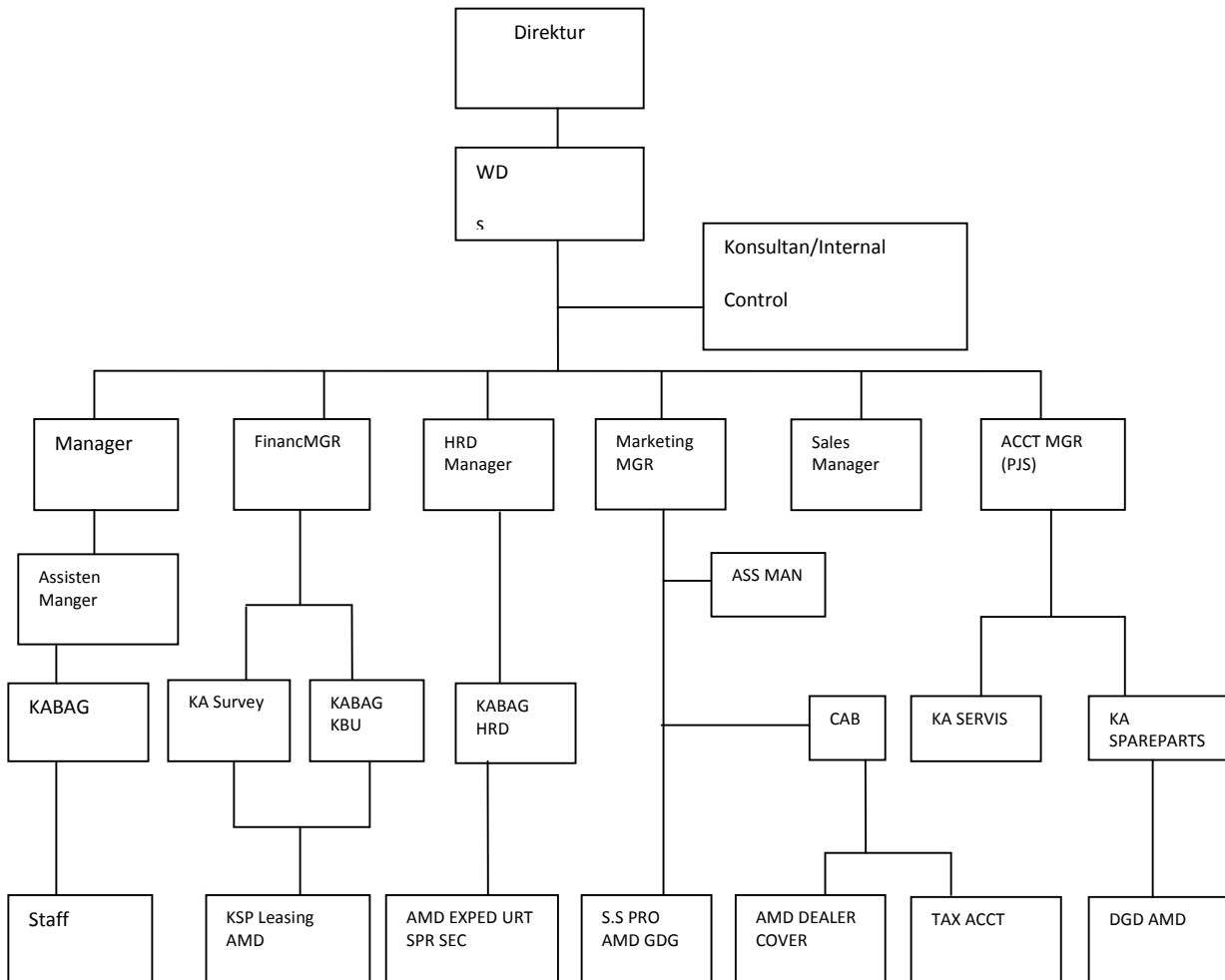
- 1) Menjadi perusahaan distributor motor, produk, dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.
- 2) Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat guna.

b. Misi

- 1) Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru di seluruh Indonesia.
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- 4) Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuaistandar yang berlaku.
- 7) Melakukan audit internal kontrol secara periodik dan objektif.

3. Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. SURACIJAYA ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar

4. Job Description

1. Direktur / wakil Direktur

- a) Pemimpin Perusahaan.
- b) Menandatangani dan menyetujui pengeluaran / penerimaan kas dan Bank.
- c) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan baik ekstren maupun intern.
- d) Memimpin rapat dalam mengevaluasikan kegiatan rencana kerja masing-masing bagian.
- e) Menangani surat-surat yang keluar.

2. Internal audit

- a) Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh direksi dan tanggung jawab kepada wakil Direktur.
- b) Merencanakan, mengusulkan dan pengatur pelaksanaan program pengendalian intern untuk menjamin fungsi audit intern yang sebaik-baiknya.
- c) Membuat laporan yang berhubungan dengan perpajakan.
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan fungsi yang dibutuhkan oleh direksi.
- e) Menelan dan menilai kebenaran. Ketetapan pelaksanaan sistem dan prosedur akuntansi, bila perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

3. Manajer

- a) Menggantikan Direktur / wakil Direktur dalam melaksanakan tugas-tugas apabila Direktur / wakil direktur berhalangan.

- b) Menandatangani surat surat sesuai batas pendelegasian wewenang.
- c) Merencanakan kegiatan perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek.
- d) Mengkoordinir, mengatur dan mengatasi serta berwenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian.
- e) Mengevaluasi kegiatan masing-masing bagian.
- f) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing bagian kepada Direktur / Wakil direktur.

4. Assisten manager

Tugasnya membantu manager dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan bertanggung jawab kepada manajemen.

5. Bagian Marketing

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran.
- b) Menetapkan strategi pemasaran.
- c) Mengumpulkan dan menyiapkan data atau informasi tentang situasi pasar.
- d) Bertanggung jawab kepada marketing manager.
- e) Menyusun rencana kerja dimasa yang akan datang.
- f) Mengadakan penjualan unit.

6. Bagian Sales

- a) Menyusun program penjualan.
- b) Mendistribusikan barang-barang ke dealer-dealer.

- c) Mengkordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
- d) Bertanggung jawab kepada marketing manager.

7. Bagian Keuangan

- a) Menangani masalah penerimaan dan pengeluaran Kas / bank, dengan bukti-bukti otentik administrasi keuangan.
- b) Mengkoordinir, mengatur dan pengawasan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bagian keuangan.
- c) Menerima dan menyelesaikan hutang piutang perusahaan.
- d) Setiap penjualan dapat dilaksanakan dengan persetujuan pimpinan perusahaan melalui marketing manajer.
- e) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

8. Bagian Akuntansi

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang akuntansi kepada manager akuntansi.
- b) Membuat laporan keuangan bulanan, tahunan antara lain : neraca, rugi laba, hutang piutang, persediaan barang dan penjualan.
- c) Mencatat dan mengelola semua transaksi yang menyebabkan perubahan-perubahan atas harta dan hutang secara satuan atas kuantitatif.
- d) Melakukan pengawasan intern terhadap semua aktivitas perusahaan, yang menyangkut akuntansi manajemen.

9. Bagian Personalian

- a) Mengawasi, Menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.
 - b) Membuat daftar usulan kenaikan gaji.
 - c) Membayar gaji atau tunjangan dan lain-lain kepada setiap karyawan.
 - d) Menyeleksi dan penerimaan karyawan baru.
 - e) Membuat usulan penerimaan karyawan baru.
 - f) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
10. Kepala Cabang
- a) Memimpin perusahaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara operasional.
 - b) Melaksanakan program perusahaan secara terpadu.
 - c) Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan pendelegasian.
 - d) Menandatangani surat-surat yang sesuai dengan wewenang.
 - e) Menandatangani bukti penerimaan, pengeluaran Kas/Bank sesuai batas pendelegasian wewenangnya.
 - f) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas masing-masing dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
11. Bagian spare part dan service
- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang spare part/service.
 - b) Melaksanakan tugas perbaikan atau service kendaraan bermotor.

- c) Mengandalkan penjualan spare part.
- d) Membuat daftar usulan penambahan spare part kepada pimpinan perusahaan.
- e) Mengatur dan menjaga spare parts di gudang.
- f) Melayani keluhan dan kebutuhan konsumen atas kepemilikan kendaraan bermotor. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
- g) Tugas lain ialah yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.

Dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam *job description* tersebut maka setiap personil yang ada dalam berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir umur dan jabatan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	28	46,7 %
Perempuan	32	53,3%
Total	60	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53,3%, sedangkan sisanya sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 46,7% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan.

b. Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

Umur		
Umur	Frekuensi	Persentase %
20-29	52	86,7 %
30-39	6	10,0%
40-49	2	3,3%
Total	60	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 86,7%, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 6

orang dengan persentase sebesar 10,0%, responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar berumur 20-29 tahun.

c. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA	4	6,7%
D3	12	20,0%
S1	44	73,3%
Total	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6,7%, selanjutnya responden dengan pendidikan D3 berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 20,0%, Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 44 orang dengan persentase sebesar 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan lulusan S1.

d. Jabatan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan		
Jabatan	Frekuensi	Persentase %
SALES	54	90,0%
ADMIN CONTER	2	3,3%
PIMPINAN	4	6,7%
Total	60	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jabatan responden yang bekerja sebagai sales berjumlah sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 90,0% sedangkan responden yang menjabat sebagai admin conter sebanyak 2 orang dengan persentase 3,3% dan yang menjabat sebagai pimpinan sebanyak 4 orang dengan presentase 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kerja pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan seorang sales.

2. Deskripsi Variabel

Dalam mengukur variabel *Reward*, *Punishment* dan kinerja sales digunakan instrument kuesioner yang terdiri 6 item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 60 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut.

a. Variabel *Reward* (X1)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Untuk Reward

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Respoden							
		SS	%	S	%	KS	%	STS	%
1	Dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik	31	51,7%	29	48,3%	0	0	0	0
2	Gaji atau upah yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya	9	15,0%	40	66,7%	11	18,3%	0	0
3	Saya mendapat tambahan imbalan diluar gaji	11	18,3%	30	50,6%	17	28,3%	2	3,3%
4	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai target penjualan	20	33,3%	39	65,0%	1	1,7%	0	0
5	Saya lebih senang ketika bekerja bebas melalukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan terlalu ketat	21	35,0%	23	38,3%	14	23,3%	2	3,3%
6	Saya merasa dihargai oleh karyawan lain.	9	15,0%	50	83,3%	1	1,7%	0	0

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *reward* yang diberikan maka dari 60 orang responden yang diteliti, pernyataan dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (48,3%), gaji atau upah yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (66,7%), saya mendapat tambahan imbalan diluar gaji, dan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan responden sebanyak 30

orang (50,6%), saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai target penjualan maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 39 orang (65,0%), saya lebih senang ketika bekerja bebas melakukan dan mengambil keputusan papengawasan terlalu ketat, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (38,3%),saya merasa dihargai oleh karyawan lain, maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 50 orang (83,3%).

b. Variabel *Punishment* (X2)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Untuk Punishment

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Respoden							
		SS	%	S	%	KS	%	STS	%
1	Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan	13	21,7%	44	73,3%	3	5,0%	0	0
2	Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan	18	30,0%	40	66,7%	2	3,3%	0	0
3	Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman	16	26,7%	36	60,0%	6	10,0%	2	3,3%
4	Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja	12	20,0%	48	80,0%	0	0	0	0
5	Saya langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan	9	15,0%	39	65,0%	9	15,0	3	5,0%
6	Hukuman akan lebih berat jika saya mengulangi kesalahan kembali	31	51,7%	23	38,3%	4	6,7%	2	3,3%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *punishment* yang diberikan maka dari 60 orang responden yang diteliti, pernyataan saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 44 orang (73,3%), hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 40 orang (66,7%), atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman, dan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan responden sebanyak 36 orang (60,0%), saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 48 orang (80,0%), saya langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 39 orang (65,0%), hukuman akan lebih berat jika saya mengulangi kesalahan kembali, maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (38,3%).

c. Variabel Kinerja Sales (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Sales

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban Respoden							
		SS	%	S	%	KS	%	STS	%
1	saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	18,3%	48	81,7%	0	0	0	0
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	15	25,0%	43	71,7%	0	0	2	3.3%
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	15	25,0%	44	73,3%	1	1,7%	0	0
4	saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	14	23,3%	43	71,7%	3	5,0%	0	0
5	saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	9	15,0%	45	80,0%	3	5,0%	0	0
6	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	18	30,0%	38	63,3%	4	6,7%	0	0

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja sales yang diberikan maka dari 60 orang responden yang diteliti, pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 48 orang (81,7%), dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (71,7%), skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini, dan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan responden sebanyak 44

orang (73,3%), saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (71,7%), saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 45 orang (80,0 %), berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu, maka rata-rata responden memberikan setuju dengan jumlah responden sebanyak 38 orang (63,2%).

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono, 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil uji validitas atas *reward*, *punishment*, dan kinerja sales dengan menggunakan spss versi 22 yang terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas atas Reward

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,641	0,250	Valid
X.2	0,687	0,250	Valid
X.3	0,777	0,250	Valid
X.4	0,705	0,250	Valid
X.5	0,326	0,250	Valid
X.6	0,517	0,250	Valid

Sumber Data Primer yang diolah 2018

Tabel 4.8 yakni uji validitas atas *reward* , maka dari enam item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (Valid), sebab keenam item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari 0,250. Kemudian uji validitas terhadap *punishment* sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas atas Punishment

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1.1	0,590	0,250	Valid
X.1.2	0,578	0,250	Valid
X.1.3	0,402	0,250	Valid
X.1.4	0,318	0,250	Valid
X.1.5	0,737	0,250	Valid
X.1.6	0,743	0,250	Valid

Sumber data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas atas *punishment* dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,250. Dan uji validitas terhadap kinerja sales sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas atas Kinerja Sales

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,636	0,250	Valid
Y.2	0,483	0,250	Valid
Y.3	0,570	0,250	Valid
Y.4	0,632	0,250	Valid
Y.5	0,623	0,250	Valid
Y.6	0,523	0,250	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja sales dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,250.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas diukur dengan *cronbach's alpha*. Menurut Ghazali (2009) instrument penelitian dikatakan reliabel jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,703	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0,724	0,60	Reliabel
Kinerja Sales (Y)	0,723	0,60	Reliabel

Sumber SPSS 22

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,703, *Punishment* memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,724, dan kinerja sales 0,723 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner *reward*, *punishment* dan kinerja sales dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 22 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan *reward and punishment*

berpengaruh terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,170	2,309		4,405	,000
	<i>REWARD X1</i>	,253	,105	,296	2,402	,020
	<i>PUNISHMENT X2</i>	,220	,100	,272	2,210	,031

a. Dependent Variable: KINERJA SALES

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 10,170 + 0,253X_1 + 0,220X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,170 berarti bahwa jika variabel *reward and punishment* sama dengan nol, maka kinerja sales adalah sebesar 10,170.
- b. Nilai koefisien $b_1 = 0,253$ menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja sales, pengaruh *reward* sebesar 25%.
- c. Nilai koefisien $b_2 = 0,220$ menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja sales, pengaruh *punishment* sebesar 22%.

5. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* terhadap variabel dependen kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y .

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

$$= t(0,05/2; 60 - 2 - 1) = 2,002$$

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
<i>Reward</i>	2.402	0,020	2,002
<i>Punishment</i>	2.210	0,031	

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel *reward* (X1) sebesar 2,402 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,002 maka $t \text{ hitung } 2.402 > t \text{ tabel } 2,002$ dan juga nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,020 > 0,05$). Artinya berpengaruh signifikan antara *reward* terhadap kinerja sales.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel *punishment* (X2) sebesar 2,210 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,002 maka $t \text{ hitung } 2,210 > t \text{ tabel } 2,002$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,031 > 0,05$). Artinya berpengaruh signifikan antara *punishment* terhadap kinerja Sales.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus *reward and punishment* maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja sales yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan

hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Sales (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja sales. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,402 dengan signifikan hasil sebesar 0,020 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja sales. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

b. Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Sales (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja sales. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,210 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,031 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja sales. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *punishment* terhadap kinerja sales pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja Sales. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,253 dan t hitung sebesar 2,402 dengan nilai signifikan hasil sebesar 0,020 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja Sales PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja Sales. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,220 dan t hitung sebesar 2,210 dengan nilai signifikan hasil sebesar 0,031 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja Sales PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar.

B. Saran

Mengingat capaian penelitian belum maksimal, maka dengan ini disampaikan saran-saran perbaikan untuk selanjutnya :

1. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek *reward and punishment* agar memotivasi kerja sales dapat lebih ditingkatkan.
2. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk terus berusaha mendapatkan *reward* dan memperkecil kesalahan sehingga tidak terus menerus mendapatkan *punishment*.
3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah skala penelitian seperti menambah jumlah sampel sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Philip Kotler. 2003. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Basu Swastha, I. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Belch, George E, dan Michael A. Belch.2007. *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communication Perspective*. 8th edition. Boston: McGraw-Hill, Irwin.
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L. (2002). *Pengantar Bisnis*. Jilid ke-1. Terjemahan Krista. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Fandy Tjiptono and Gregorius Chandra (2007). *Service, Quality Satisfaction*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Harini. 2008. *Makroekonomi Pengantar*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Hermawan Kartajaya. 2002. *Hermawan Kartajaya On Marketing*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J. Shultz, Philip William, 2005. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan-7.dalam buku Prof. Dr. H. Buchari Alma.
- Kotler, Philip, 2007, *Manajemen Pemasaran*, Jilid 2, Edisis 12, PT Indeks., New Jersey.
- Kotler, Philip and Gary Amstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip & Keller (2008). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Ketigabelas. Jilid 1. Jakarta Erlangga.
- Kotler, Philip. 1997. *Manajemen Pemasaran Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian (terjemahan Jaka Wasana)*. Salemba Empat. Jakarta
- Machfoedz, Mahmud. 2005. *Pengantar Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Upp Amp Ykpn.
- Pearce dan Robinson. (2000-230). *Manajemen Strategis*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Pearce II, John A. dan Robinson Richard B.Jr. (2008). *Manajemen Strategis 10*. Salemba Empat : Jakarta
- Philip Kotler, 2002, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Millenium, Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta
- Rambat, Lupiyoadi, dan A. Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi Kedua. Jakarta; Salemba Empat.

- Saladin, Djaslim, 2003, *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*, Cetakan Ketiga, Bandung : Linda Karya
- Swastha, Basu. 2009. *Azaz-azaz Marketing*. Yogyakarta: Liberty.
- Stanton, William J. 1996. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Buku I Diterjemahkan oleh Lamarto. Erlangga. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2008, *Strategi Pemasaran*, Edisi 3, ANDI: Yogyakarta.
- Zikmund, Wiliam G., et al. (2010). *Business Research Methods (eight edition)*. South Western, USA: Cengage Learning.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER

- Nama :
- Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
- Umur :..... Tahun
- Pendidikan Terakhir : a. SLTA/SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2)
- Jabatan :

A. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan. Bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif yang sesuai dengan pertimbangan Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia. Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

B. PERNYATAAN**1. Variabel Reward (X₁)**

NO	Item Pernyataan	Jawaban Responden			
		SS	S	KS	STS
1.	Dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik				
2.	Gaji atau upah yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya				
3.	Saya mendapat tambahan imbalan diluar gaji				
4.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai target penjualan				
5.	Saya lebih senang ketika bekerja bebas melakukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan terlalu ketat				
6.	Saya merasa dihargai oleh karyawan lain				

2. Variabel Punishment (X₂)

NO	Item Pernyataan	Jawaban Responden			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan				
2.	Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan				
3.	Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman				
4.	Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja				
5.	Saya langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan				
6.	Hukuman akan lebih berat jika saya mengulangi kesalahan kembali				

3. Variabel Kinerja Sales (Y)

NO	Item Pernyataan	Jawaban Responden			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan				
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini				
4.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti				
5.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan				
6.	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu				

Hasil Olah Data

DATA MENTAH

NO	REWARD X1						TOTAL X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	2	3	3	3	16
3	4	3	3	4	4	3	21
4	3	2	1	3	2	2	13
5	4	3	3	3	3	3	19
6	3	3	2	3	3	3	17
7	4	3	3	3	3	3	19
8	3	3	2	3	2	3	16
9	4	3	3	3	4	3	20
10	4	2	1	3	3	3	16
11	4	3	2	3	4	3	19
12	4	3	3	4	4	3	21
13	3	2	2	3	4	3	17
14	3	2	2	3	4	3	17
15	4	4	3	4	3	3	21
16	3	3	2	3	2	3	16
17	3	3	3	3	4	3	19
18	4	3	2	3	3	3	18
19	3	3	4	4	3	3	20
20	3	2	2	3	4	3	17
21	3	2	2	3	4	3	17
22	3	2	2	3	4	3	17
23	3	2	2	3	4	3	17
24	3	2	2	3	3	3	16
25	3	2	2	3	4	3	17
26	3	3	3	4	3	3	19
27	4	3	3	4	3	3	20
28	3	3	3	3	4	3	19
29	4	3	3	3	4	3	20
30	3	3	2	3	3	3	17
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	3	3	4	4	3	21
33	3	3	3	2	2	3	16

34	4	3	3	4	2	4	20
35	4	3	3	3	2	3	18
36	4	3	4	3	2	3	19
37	4	3	2	3	3	3	18
38	3	3	3	3	2	3	17
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	4	3	19
41	4	4	3	3	3	3	20
42	4	4	4	4	2	3	21
43	4	3	3	3	4	3	20
44	4	3	3	3	3	3	19
45	3	3	4	3	2	3	18
46	4	3	2	4	2	3	18
47	3	3	3	3	2	3	17
48	4	3	4	4	2	3	20
49	4	3	3	4	4	3	21
50	3	4	3	3	3	4	20
51	3	4	3	3	3	4	20
52	4	4	4	4	1	4	21
53	4	4	4	4	2	4	22
54	4	4	4	4	1	4	21
55	4	3	3	4	3	4	21
56	4	3	4	4	3	4	22
57	4	3	4	4	4	3	22
58	4	3	3	3	3	4	20
59	3	3	3	4	4	3	20
60	4	4	4	4	4	3	23
Total	211	178	170	199	183	188	1129

NO	PUNISHMENT X2						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	4	3	3	3	4	20
2	4	4	1	3	3	4	19
3	3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	1	3	3	4	19
5	3	3	3	3	3	4	19
6	4	4	2	3	3	4	20
7	4	4	3	3	3	4	21

8	3	3	3	3	3	1	16
9	3	3	3	3	3	4	19
10	3	3	3	3	3	4	19
11	4	3	3	3	3	3	19
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	3	3	3	3	4	20
14	3	3	3	3	3	4	19
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	2	2	16
17	3	3	3	3	3	4	19
18	4	4	2	3	3	3	19
19	3	3	3	3	3	4	19
20	3	3	3	3	3	4	19
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	3	3	3	3	4	19
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	3	4	19
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	4	19
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	2	3	3	4	20
30	3	4	4	3	4	4	22
31	3	4	4	3	4	4	22
32	3	3	3	3	3	4	19
33	2	3	2	3	2	2	14
34	3	4	4	4	2	3	20
35	3	3	4	3	4	4	21
36	3	3	2	3	2	1	14
37	3	3	2	3	2	3	16
38	3	3	3	4	3	3	19
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	4	19
41	3	4	4	3	3	3	20
42	3	4	4	3	1	4	19
43	3	3	3	3	2	3	17
44	3	3	4	4	4	3	21
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	4	3	3	2	3	18
47	3	3	3	4	3	3	19
48	3	3	3	3	2	3	17

49	3	3	3	4	4	4	21
50	2	2	4	4	1	2	15
51	2	2	4	4	1	2	15
52	4	3	4	3	4	4	22
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	3	4	23
55	3	4	4	3	2	3	19
56	3	3	3	3	3	3	18
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	3	4	3	3	3	20
59	3	4	3	4	4	4	22
60	3	3	4	4	3	4	21
Total	190	196	186	192	174	203	1141

NO	KINERJA SALES Y						TOTAL Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	4	4	4	3	2	20
3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	4	4	4	3	2	20
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	4	4	4	3	2	38
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	4	19
9	3	3	3	3	3	3	37
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	2	2	3	36
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	4	4	4	3	2	36
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	3	18

24	3	3	3	3	3	3	36
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	36
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	3	3	3	36
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	3	3	3	3	36
34	3	4	3	4	3	4	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	3	3	3	3	45
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	3	3	4	19
39	3	3	3	3	3	3	37
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	4	3	4	4	4	22
42	3	3	3	3	3	4	40
43	3	4	4	3	3	3	20
44	3	4	2	4	3	4	20
45	3	3	3	3	3	3	40
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	3	3	3	3	4	36
49	4	3	3	4	3	4	21
50	4	4	4	2	2	4	20
51	4	4	4	2	2	4	41
52	3	1	4	4	3	4	19
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	1	4	3	4	3	43
55	3	4	3	3	4	4	21
56	4	3	3	4	4	4	22
57	4	3	4	4	3	4	43
58	4	3	4	3	4	3	21
59	4	3	4	3	4	4	22
60	3	4	4	4	4	4	43
Total	191	191	194	191	186	194	1147

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	28	46,7	46,7	46,7
Perempuan	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Usia

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	52	86,7	86,7	86,7
30-39	6	10,0	10,0	96,7
40-49	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	6,7	6,7	6,7
D3	12	20,0	20,0	26,7
S1	44	71,7	71,7	98,3
Total	60	100,0	100,0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sales	54	90,0	90,0	90,0
Admin	2	3,3	3,3	93,3
Pimpinan	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

REWARD X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	29	48,3	48,3	48,3
SS	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18,3	18,3	18,3
	S	40	66,7	66,7	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	KS	17	28,3	28,3	31,7
	S	30	50,0	50,0	81,7
	SS	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	39	65,0	65,0	66,7
SS	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3,3	3,3	3,3
KS	14	23,3	23,3	26,7
S	23	38,3	38,3	65,0
SS	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	50	83,3	83,3	85,0
SS	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

PUNISHMENT X 2**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,0	5,0	5,0
S	44	73,3	73,3	78,3
SS	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,3	3,3	3,3
S	40	66,7	66,7	70,0
SS	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3,3	3,3	3,3
KS	6	10,0	10,0	13,3
S	36	60,0	60,0	73,3
SS	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	48	80,0	80,0	80,0
SS	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5,0	5,0	5,0
KS	9	15,0	15,0	20,0
S	39	65,0	65,0	85,0
SS	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.6

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3,3	3,3	3,3
KS	4	6,7	6,7	10,0
S	23	38,3	38,3	48,3
SS	31	51,7	51,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

KINERJA SALES Y**Y1**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	49	81,7	81,7	81,7
SS	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,3	3,3	3,3
	S	43	71,7	71,7	75,0
	SS	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	44	73,3	73,3	75,0
	SS	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,0	5,0	5,0
	S	43	71,7	71,7	76,7
	SS	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y5

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,0	5,0	5,0
	S	48	80,0	80,0	85,0
	SS	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y6

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6,7	6,7	6,7
	S	38	63,3	63,3	70,0
	SS	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas

REWARD X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,407**	,360**	,479**	-,101
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,000	,444
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,407**	1	,675**	,384**	-,373**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,003
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,360**	,675**	1	,492**	-,248
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,056
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,479**	,384**	,492**	1	-,077
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,559
	N	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-,101	-,373**	-,248	-,077	1
	Sig. (2-tailed)	,444	,003	,056	,559	
	N	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	,248	,470**	,419**	,300*	-,276*
	Sig. (2-tailed)	,056	,000	,001	,020	,033
	N	60	60	60	60	60
TOTALX1	Pearson Correlation	,641**	,687**	,777**	,705**	,126
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,337
	N	60	60	60	60	60

Correlations

		X1.6	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	,248	,641**
	Sig. (2-tailed)	,056	,000
	N	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,470**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,419**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,300*	,705**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000
	N	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-,276*	,326
	Sig. (2-tailed)	,033	,337
	N	60	60
X1.6	Pearson Correlation	1	,517**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
TOTALX1	Pearson Correlation	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

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

REWARD X1

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1	0,641	0,250	Valid
X.2	0,687	0,250	Valid
X.3	0,777	0,250	Valid
X.4	0,705	0,250	Valid
X.5	0,326	0,250	Valid
X.6	0,517	0,250	Valid

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,555**	-,195	-,085	,438**
	Sig. (2-tailed)		,000	,136	,517	,000
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,555**	1	-,074	-,016	,260
	Sig. (2-tailed)	,000		,572	,902	,045
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-,195	-,074	1	,405**	,088
	Sig. (2-tailed)	,136	,572		,001	,502
	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	-,085	-,016	,405**	1	,071
	Sig. (2-tailed)	,517	,902	,001		,588
	N	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,438**	,260	,088	,071	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,502	,588	
	N	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,414**	,382**	,054	-,033	,514**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,684	,802	,000
	N	60	60	60	60	60
TOTALX2	Pearson Correlation	,590**	,578**	,402**	,318**	,737**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,013	,000
N	60	60	60	60	60

Correlations

		X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	,414**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,382**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,054	,402**
	Sig. (2-tailed)	,684	,001
	N	60	60
X2.4	Pearson Correlation	-,033	,318*
	Sig. (2-tailed)	,802	,013
	N	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,514**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	60	60
X2.6	Pearson Correlation	1	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60

TOTALX2	Pearson Correlation	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

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

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

PUNISHMENT X2

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X.1.1	0,590	0,250	Valid
X.1.2	0,578	0,250	Valid
X.1.3	0,402	0,250	Valid
X.1.4	0,318	0,250	Valid
X.1.5	0,737	0,250	Valid
X.1.6	0,743	0,250	Valid

KINERJA SALES Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,072	,508**	,085	,287*	,419**
	Sig. (2-tailed)		,587	,000	,520	,026	,001
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	,072	1	,149	,225	-,006	,022
	Sig. (2-tailed)	,587		,256	,084	,961	,868
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	,508**	,149	1	,249	,216	-,017
	Sig. (2-tailed)	,000	,256		,055	,098	,896
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	,085	,225	,249	1	,528**	,086
	Sig. (2-tailed)	,520	,084	,055		,000	,516
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	,287*	-,006	,216	,528**	1	,246
	Sig. (2-tailed)	,026	,961	,098	,000		,058
	N	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,419**	,022	-,017	,086	,246	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,868	,896	,516	,058	
	N	60	60	60	60	60	60
TOTALY	Pearson Correlation	,636**	,483**	,570**	,632**	,623**	,523**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60

		TOTALY
Y1	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
Y2	Pearson Correlation	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
Y3	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
Y4	Pearson Correlation	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
Y5	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
Y6	Pearson Correlation	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
TOTALLY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

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

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

KINERJA SALES

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y.1	0,636	0,250	Valid
Y.2	0,483	0,250	Valid
Y.3	0,570	0,250	Valid
Y.4	0,632	0,250	Valid
Y.5	0,623	0,250	Valid
Y.6	0,523	0,250	Valid

HASIL UJI REHABILITAS

Reliability

A. Reward

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	7

B. Punishment

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	7

C. Kinerja Sales

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	7

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>Punishment, Reward^b</i>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,182	1,52698

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,278	2	17,639	7,565	,001 ^b
	Residual	132,906	57	2,332		
	Total	168,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Sales

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,170	2,309		4,405	,000
	<i>REWARD X1</i>	,253	,105	,296	2,402	,002
	<i>PUNISHMENT X2</i>	,220	,100	,272	2,210	,003

a. Dependent Variable: KINERJA SALES

DISTRIBUSI NILAI t tabel	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685

48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

No.	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637

96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

BIOGRAFI PENULIS



Fitria Nur, Lahir pada tanggal 04 Maret 1995 di Bungadidi dari pasangan suami istri Bapak Bandu dan Ibunda Nurmi. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal SDN 212 Bungadidi (lulus pada tahun 2008). Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Bone-bone (lulus pada tahun 2011).

Setelah tamat penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Bone-bone (lulus pada tahun 2014). Kemudian pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru dan sementara menjalani perkuliahan di kampus yang insya Allah tahun ini mengantarkan penulis mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1). Akhir kata, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi kontribusi yang positif bagi dunia pendidikan.