

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK KERINCI
SUNGAI PENUH**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SUNGAI PENUH**

2024



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya menyatakan bahwa jurnal yang saya buat adalah benar-benar hasil penelitian/ pekerjaan saya. Jika saya mengutip dan/atau menggunakan hasil penelitian/ pekerjaan orang lain dalam penelitian dan tugas pribadi saya, maka saya akan mengindikasikan hal itu secara jelas, dengan mencantumkan sumber kutipan yang bersangkutan.

Jika saya melanggar pernyataan saya tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia dikenakan sanksi plagiarisme dan sanksi akademik lainnya sesuai peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci.

Nama : Rizki Marliardi

Judul : Pengaruh Lingkungan kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh

Pembimbing Utama : H. Ferry Siswadi, S.E., M.Si

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sadar memberi pernyataan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun.

Sungai Penuh, November 2023

RIZKI MARLIARDI
NPM:2010061201120

HALAMAN PENGESAHAN

JURNAL ILMIAH

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK KERINCI
SUNGAI PENUH**



**RIZKI MARLIARDI
NPM:2010061201120**

Pembimbing Utama

**H. Ferry Siswadhi, S.E., M.Si
NIDN: 1019126904**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, REWARD AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK KERINCI SUNGAI PENUH

Rizki Marliardi¹⁾, Ferry Siswadhi²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

¹email: rizkimarliardi@gmail.com

²email: fsiswadhi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, rewards and punishment on the performance of Bank Kerinci Sungai Penuh employees. The data used is primary data obtained from respondents to fill out the questionnaire. The population and sample are 30 Bank Kerinci employees. Data analysis uses multiple linear regression analysis. With the following research results: 1. The work environment has no partial effect on performance, as evidenced by the significant value of $0.60 > 0.05$ while $t_{count} < t_{table}$ ($1,768 < 2,056$). So from this conclusion, H_0 is accepted and H_1 is rejected, meaning that the work environment does not have a significant effect on performance. 2. Rewards have a partially positive and significant effect on performance, as evidenced by the significant value of $0.000 < 0.05$ while the $t_{count} > t_{table}$ ($3,325 > 2,056$). So from this conclusion, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that rewards have a significant influence on performance. 3. Punishment has a positive and partially significant effect on performance, as evidenced by the significant value of $0.35 < 0.05$ while the $t_{count} > t_{table}$ ($2,630 > 2,056$). So from this conclusion, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that punishment has a significant influence on performance. 4. Work environment (X1), rewards (X2) and punishment (X3) simultaneously influence performance (Y). This is evident from the F test results showing that the significant value is $0.000 < 0.05$ while $F_{count} > F_{table}$ ($35.582 > 3.35$). This means that work environment variables, reward and punishment simultaneously have a significant influence on performance. 5. The R-square value of 0.227 indicates that the influence of the independent variable (X) simultaneously on the dependent variable (Y) is 22.7%, while the remaining 77.3% is influenced by other factors not explained in this research.

Keywords : *Work Environment, Rewards, Punishment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang sengaja dibentuk untuk jangka waktu yang relatif lama, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terkoordinasi, mempunyai cara kerja tertentu yang terstruktur dan diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu (Effendhie, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pratama & Sukarno, 2021). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan.

Kegiatan usaha bank menurut UU No 7 Tahun 1992 adalah suatu usaha yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpan tabungan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan ekonomi rakyat. Sehingga dalam hal ini berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan baik dalam melaksanakan kegiatannya adalah sumber daya manusia (karyawan) (Mawarddah, 2023).

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Siswadi et al., 2022). Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, *reward* dan juga *punishment* (Apriyanti et al., 2020). Dalam kinerja terdapat fenomena yaitu adanya karyawan yang fokus bekerja untuk mendapatkan gaji semata tanpa berfikir untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memiliki penerangan baik, dengan hal tersebut akan mendukung tingkat kinerjanya, lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi tingkat kinerjanya, mereka akan cepat merasa malas dan lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan motivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Menurut Khaeruman (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Beberapa masalah yang ada seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti sirkulasi udara dan kebisingan sehingga terganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan membuat pekerjaan kurang optimal.

Selain lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu adanya pemberian kompensasi/penghargaan diluar gaji. Pemberian kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada suatu perusahaan dan pemberian *reward* untuk pegawai yang berprestasi serta pemberian hukuman (*punishment*) kepada pegawai yang melanggar peraturan. Menurut Sofiati (2021) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Masalah dalam perusahaan ini menunjukkan kurangnya *reward* (penghargaan) terlihat karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja sehingga karyawan yang memiliki prestasi kerja tidak mendapatkan hadiah tambahan.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Andy Pratama, 2022). Masalah dalam perusahaan ini dalam *punishment* yaitu adanya sikap kurang disiplin terhadap waktu jam kerja, salah satunya datang atau bekerja tidak tepat waktu atau terlambat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Seperti halnya Bank Kerinci yang telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan di PT. BPR Pembangunan Kerinci diantaranya bonus tahunan yaitu dimana karyawan mendapatkan penambahan bonus setiap satu kali setahun diantaranya adalah berupa uang. *Punishment* yang telah diterapkan di BPR diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan (SP) sampai dengan (SP3).

Bank Perekonomian Rakyat atau yang biasa disebut dengan BPR adalah salah satu bank yang ada di Kota Sungai Penuh. Bank Perekonomian Rakyat melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perekonomian Rakyat Pembangunan Kerinci (Bank Kerinci) menawarkan layanan simpan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah.

Dari paparan diatas maka peneliti mengangkat judul penelitian yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Andy Pratama (2022) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Samijatun & Siswani, 2021)

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu output yang didapat dari proses kerja seorang karyawan di suatu perusahaan, dimana pekerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Juhanes et al (2023) lingkungan kerja merupakan bagian dari pendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya disetiap waktu. Lingkungan kerja terdapat dua bagian yang memiliki perbedaan antara lain yaitu lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan lingkungan kerja yang bukan dalam bentuk fisik. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik merupakan fasilitas-fasilitas yang diperoleh karyawan dan berpengaruh dalam aktivitas karyawan baik langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak termasuk bentuk fisik yaitu situasi yang mana didalam hubungan kerja yang baik antara pimpinan, rekan kerja dan bawahan (Juhanes et al., 2023)

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah pendukung karyawan untuk melaksanakan tugas dalam bentuk fisik dan yang bukan dalam bentuk fisik.

Reward

Menurut Adityarini (2022) *reward* atau penghargaan adalah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan maupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atau potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Suak et al., 2017)

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan *reward* adalah bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya.

Punishment

Punishment didefinisikan oleh Suak et al (2017) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Latiep et al (2022) *punishment* merupakan sebuah hukuman yang ditanggung setiap karyawan yang tidak sanggup menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan *punishment* adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh. Adapun jumlah populasi dan sampel yang akan diteliti berjumlah 30 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung yang di dapat dari penyebaran kuesioner. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para responden.
- b. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi serta tugas-tugas pegawai dan data lainnya pada Bank Kerinci Sungai Penuh.

Teknik Pengumpulan Data

Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atau pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dalam penelitian ini mempunyai gradasi seperti tabel 1 berikut.

Tabel 1
Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor Jawaban
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Arifin (2010)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang dirancang sedemikian rupa untuk mengetahui peran lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

Untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam memahami masing-masing variabel, maka dapat dijelaskan definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun pengukuran kinerja berdasarkan atas indikator berikut ini:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Tingkat kehadiran

2. Variabel Independen (X1) adalah Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua faktor-faktor pendukung baik fisik ataupun non-fisik di sekitar karyawan bekerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman untuk bekerja baik secara langsung maupun tidak bagi karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh. Untuk mengukur hal tersebut dengan menggunakan indikator:

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja

3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

3. Variabel Independen (X2) adalah *Reward*

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial bagi karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh. Adapun indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus/insentif
3. Tunjangan
4. Penghargaan *interpersonal*

4. Variabel Independen (X3) adalah *Punishment*

Punishment merupakan ancaman berupa hukuman dengan tujuan untuk memperbaiki dari kinerja karyawan yang melakukan kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh yang melakukan kesalahan. Adapun indikator sebagai berikut:

1. Hukuman ringan
2. Hukungan sedang
3. Hukuman berat

Metode dan Alat Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah metode Deskriptif Kuantitatif dan Deskriptif Kualitatif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan valid/akurat.

Jika r hitung $<$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika hasil *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

Jika hasil *Cronbach Alpha* < 0,6 dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

digunakan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien Regresi
x ₁	= Lingkungan kerja
x ₂	= <i>Reward</i>
x ₃	= <i>Punishment</i>
e	= Error

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh, digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Penjelasan :

KD	= Koefisien determinasi
r ²	= Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial (Uji T) menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen.

Kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual adalah:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011) Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F dapat diketahui pula apakah model regresi linear yang digunakan sudah tepat atau belum. Untuk menguji signifikan F hitung antara lain adalah:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,871	0.361	Valid
	Y2	0,876	0.361	Valid
	Y3	0,539	0.361	Valid
	Y4	0,799	0.361	Valid
	Y5	0,606	0.361	Valid
	Y6	0,377	0.361	Valid
	Y7	0,871	0.361	Valid
	Y8	0,503	0.361	Valid
	Y9	0,876	0.361	Valid
	Y10	0,678	0.361	Valid

Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,514	0.361	Valid
	X1.2	0,633	0.361	Valid
	X1.3	0,809	0.361	Valid
	X1.4	0,595	0.361	Valid
	X1.5	0,715	0.361	Valid
	X1.6	0,740	0.361	Valid
	X1.7	0,712	0.361	Valid
	X1.8	0,809	0.361	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,555	0.361	Valid
	X2.2	0,863	0.361	Valid
	X2.3	0,823	0.361	Valid
	X2.4	0,759	0.361	Valid
	X2.5	0,526	0.361	Valid
	X2.6	0,586	0.361	Valid
	X2.7	0,683	0.361	Valid
	X2.8	0,727	0.361	Valid
	X2.9	0,483	0.361	Valid
	X2.10	0,521	0.361	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0,732	0.361	Valid
	X3.2	0,678	0.361	Valid
	X3.3	0,751	0.361	Valid
	X3.4	0,551	0.361	Valid
	X3.5	0,475	0.361	Valid
	X3.6	0,580	0.361	Valid
	X3.7	0,402	0.361	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, untuk r tabel sebesar 0,361 dimana angka tersebut diperoleh dari signifikan 0,05 dengan uji dua sisi. Sedangkan r hitung keseluruhan item pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tab Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,846	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,842	Reliabel
Reward (X2)	0,855	Reliabel
Punishment (X3)	0,683	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui masing-masing variabel antara variabel kinerja, lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06. Dengan demikian, maka hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan-hubungan dari dua variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi linier berganda :

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	59.505	43.746		1.360	.070
	Lingkungan Kerja	.534	.302	.200	1.768	.060
	Reward	.850	.797	.515	3.325	.000
	Punishment	.675	.718	.395	2.630	.035

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 3 diatas, maka dapat digambarkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 59,505 + 0,534X_1 + 0,850X_2 + 0,675X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 59,505 mengatakan bahwa variabel bebas (X) dalam keadaan tetap (konstan), maka nilai Y (Kinerja) sebesar 59,505.
2. Nilai Koefisien Regresi lingkungan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,534 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,534.
3. Nilai Koefisien Regresi *reward* (X2) bernilai positif sebesar 0,850 yang artinya jika *reward* mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,850.
4. Nilai Koefisien Regresi *punishment* (X3) bernilai positif sebesar 0,675 yang artinya jika *punishment* mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,675.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.476 ^a	.227	.016	6.545
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Lingkungan Kerja (X1), Reward(X2)
 Sumber: Data diolah (2023)

Nilai R-square adalah persentase kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh dengan 0,227 yang merupakan kuadratan dari koefisien korelasi 0,476.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,227 \times 100\% \\
 &= 22,7\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai R-square sebesar 0,227 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 22,7%, sedangkan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini dapat dijelaskan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	59.505	43.746		1.360	.070
	Lingkungan Kerja	.534	.302	.200	1.768	.060
	Reward	.850	.797	.515	3.325	.000
	Punishment	.675	.718	.395	2.630	.035

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja 1.768, Reward 3.325 dan Punishment 2.630 dan t-tabel df = n-k-1 (30-3-1 = 26) adalah sebesar 2.056. berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial (uji t) di atas dapat disimpulkan :

1. Hasil uji hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja (X1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,60 > 0,05$ dan nilai thitung $1.768 < 2.056$, menggunakan uji t dua arah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

2. Hasil uji hipotesis pada variabel *Reward* (X2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3.325 > 2.056$, menggunakan uji t dua arah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

3. Hasil uji hipotesis pada variabel *Punishment* (X3)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,35 < 0,05$ dan nilai thitung $2.630 > 2.056$, menggunakan uji t dua arah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

Dari hasil analisis data penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci terdapat pengaruh secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Untuk melihat uji hipotesis secara simultan Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh maka dapat dijelaskan ada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.066	3	46.022	35.582	.000 ^b
	Residual	471.268	11	42.843		
	Total	609.333	14			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment(X3), Lingkungan Kerja(X1), Reward(X2)

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis uji F dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $35,582 > 3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Kerinci Sungai Penuh.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan bank kerinci sungai penuh, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,60 > 0,05$ sedangkan thitung $< t_{tabel}$ ($1.768 < 2.056$). Maka dari kesimpulan tersebut bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($3.325 > 2.056$). Maka dari kesimpulan tersebut bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya *reward* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,35 < 0,05$ sedangkan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($2.630 > 2.056$). Maka dari kesimpulan tersebut bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya *punishment* terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Lingkungan kerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini terbukti dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan Fhitung $> F_{tabel}$ ($35,582 > 3,35$). Artinya variabel lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Nilai R-square sebesar 0,227 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 22,7%, sedangkan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SARAN

1. Bagi perusahaan Bank Kerinci Sungai Penuh disarankan untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan, dan selalu mengingatkan para karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja.
2. Agar bisa lebih memperhatikan besarnya *reward* yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, hal ini bertujuan guna meningkatkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Sistem *punishment* yang ada di Bank Kerinci Sungai Penuh sudah diterapkan dengan baik dan diharapkan agar lebih ditingkatkan dan ditekankan lagi bagi karyawan agar tidak melanggar peraturan dan tata tertib yang sudah ada serta

tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran bagi karyawan yang melanggar agar kinerja karyawan tetap terjaga kualitas dan kuantitasnya, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan *reward* dan *punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Andy Pratama, M. F. dan W. P. P. H. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2).
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahiasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Arifin. 2010. Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R & D. Bandung:Alfabeta.
- Effendhie, M. (2020). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1–90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Ghozali, 2016. (2017). *Metode Penelitian Ghozali 2016*. 31–44.
- Juhanes et al. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2741–2748.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Mawarddah, F. I. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. (*JEMI*) *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field

Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>

Siswadi, F., Afrianti, F., & Yuliviona, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 15(2), 1–23.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.



Lampiran 1.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Jenjang Pendidikan terakhir : SD SMP SMA D3 S1 S2/S3
5. Status Perkawinan : Belum menikah Menikah Cerai hidup Cerai mati
6. Jabatan dalam Pekerjaan :
7. Lama Masa Bekerja : tahun

KETENTUAN PENGISIAN KUESIONER

- 1) Bacalah sejumlah pertanyaan di bawah ini dengan teliti.
- 2) Mohon jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda dengan jujur dan objektif.
- 3) Isilah angket dengan memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban anda.
- 4) Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

5) Apabila Bapak/Ibuk/Saudara ingin memperbaiki jawaban, maka coretlah dengan tanda dua garis (=).

6) Bapak/ibuk dipersilahkan menjawab semua butir pernyataan berikut ini, jangan sampai ada kolom yang kosong.

1. KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai mutu yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu bekerja sesuai standart perusahaan					
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
4.	Saya terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu karena adanya kerjasama baik dengan team yang lain dan atasan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang ditentukan					
8.	Setiap karyawan sering bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik					

2. LINGKUNGAN KERJA

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Terdapat tata ruang kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja					
2.	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Kondisi udara/suhu udara di ruangan kerja baik					
4.	Lingkungan kerja yang bersih memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan membuat kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja					
6.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pimpinan					
7.	Pimpinan memberikan solusi atau ikut serta ketika karyawan menghadapi masalah					
8.	Hubungan kerjasama antar karyawan baik				*	

3. REWARD

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan memberikan gaji secara rutin kepada karyawan setiap bulannya sesuai ketentuan					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
3.	Gaji merupakan motivasi untuk semangat dalam bekerja					
4.	Gaji yang saya terima cukup dan					

	sesuai, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
5.	Saya mendapatkan penghargaan berupa pujian					
6.	Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi dalam bekerja					
7.	Saya atau karyawan lainnya mendapatkan bonus dan insentif apabila bekerja dengan lebih baik					
8.	Insentif yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang di embun					
9.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun					
10.	Saya memperoleh tunjangan untuk kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku					

4. PUNISHMENT

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mematuhi tata tertib yang berlaku ditempat bekerja				*	
2.	Saya menerima teguran baik secara lisan maupun tertulis apabila melakukan kesalahan					
3.	Kebijakan penurunan dan pemotongan gaji kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					
4.	Saya disiplin melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan ditempat kerja					
5.	Perusahaan memberikan surat peringatan sampai dengan SP3 kepada karyawan yang melakukan kesalahan lebih dari ketentuan di perusahaan					
6.	Saya mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Kebijakan PHK akan diberikan kepada					

	karyawan jika melanggar peraturan keras/fatal yang sudah ditetapkan perusahaan					
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,871	0.361	Valid
	Y2	0,876	0.361	Valid
	Y3	0,539	0.361	Valid
	Y4	0,799	0.361	Valid
	Y5	0,606	0.361	Valid
	Y6	0,377	0.361	Valid
	Y7	0,871	0.361	Valid
	Y8	0,503	0.361	Valid
	Y9	0,876	0.361	Valid
	Y10	0,678	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,514	0.361	Valid
	X1.2	0,633	0.361	Valid
	X1.3	0,809	0.361	Valid
	X1.4	0,595	0.361	Valid
	X1.5	0,715	0.361	Valid
	X1.6	0,740	0.361	Valid
	X1.7	0,712	0.361	Valid
	X1.8	0,809	0.361	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,555	0.361	Valid
	X2.2	0,863	0.361	Valid
	X2.3	0,823	0.361	Valid
	X2.4	0,759	0.361	Valid
	X2.5	0,526	0.361	Valid
	X2.6	0,586	0.361	Valid
	X2.7	0,683	0.361	Valid
	X2.8	0,727	0.361	Valid
	X2.9	0,483	0.361	Valid
	X2.10	0,521	0.361	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0,732	0.361	Valid
	X3.2	0,678	0.361	Valid
	X3.3	0,751	0.361	Valid
	X3.4	0,551	0.361	Valid
	X3.5	0,475	0.361	Valid
	X3.6	0,580	0.361	Valid
	X3.7	0,402	0.361	Valid

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,846	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,842	Reliabel
Reward (X2)	0,855	Reliabel
Punishment (X3)	0,683	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Lampiran 4. Hasil olahan data menggunakan SPSS

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment (X3), Lingkungan Kerja (X1), Reward (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.016	6.545

a. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Lingkungan Kerja (X1), Reward (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.066	3	46.022	35.582	.000 ^b
	Residual	471.268	11	42.843		
	Total	609.333	14			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Lingkungan Kerja (X1), Reward (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.505	43.746		1.360	.070
	Lingkungan Kerja	.534	.302	.200	1.768	.060
	Reward	.850	.797	.515	3.325	.000
	Punishment	.675	.718	.395	2.630	.035

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Lampiran 5. Tabel Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikasi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 6. Tabel t

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878