

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen

**NURLAELI  
1702010066**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**SKRIPSI**

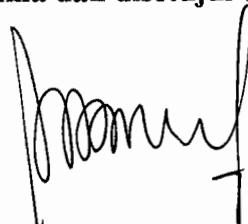
Oleh :

**NURLAELI  
1702010066**

UPT PERPUSTAKAAN UMP



**Diterima dan disetujui oleh :**



**Hengky Widhiandono, SE., M.Si**  
**NIK. 2160204**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang diajukan oleh :

Nama : Nurlaeli  
NIM : 1702010066  
Program Studi : Manajemen S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
Judul : Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Hengky Widhiandono, S.E.,M.Si

Anggota 1 : Hermin Endratno, S.E.,M.Si

Anggota 2 : Ika Yustina Rahmawati, S.E.,M.Sc

Ditetapkan di : Purwokerto

Tanggal : 16 Januari 2021

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nurlaeli Tubastuvi, SE.,M.Si**

**NIK. 2160187**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurlaeli  
NIM : 1702010066  
Program Studi : Manajemen S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar serta bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila kelak dikemudian hari terbukti ada unsur penjiplakan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 16 Januari 2021

Yang membuat pernyataan

  
74ADC382314681  
063ADF82905644  
3000 RIBU RUPIAH  
3000 RIBU RUPIAH  
Nurlaeli

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurlaeli  
NIM : 1702010066  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Menyetujui untuk memberikan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) kepada Universitas Muhammadiyah Purwokerto atas karya ilmiah saya yang berjudul :


**PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Purwokerto berhak menyimpan, mengalih media / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada tanggal : 16 Januari 2021

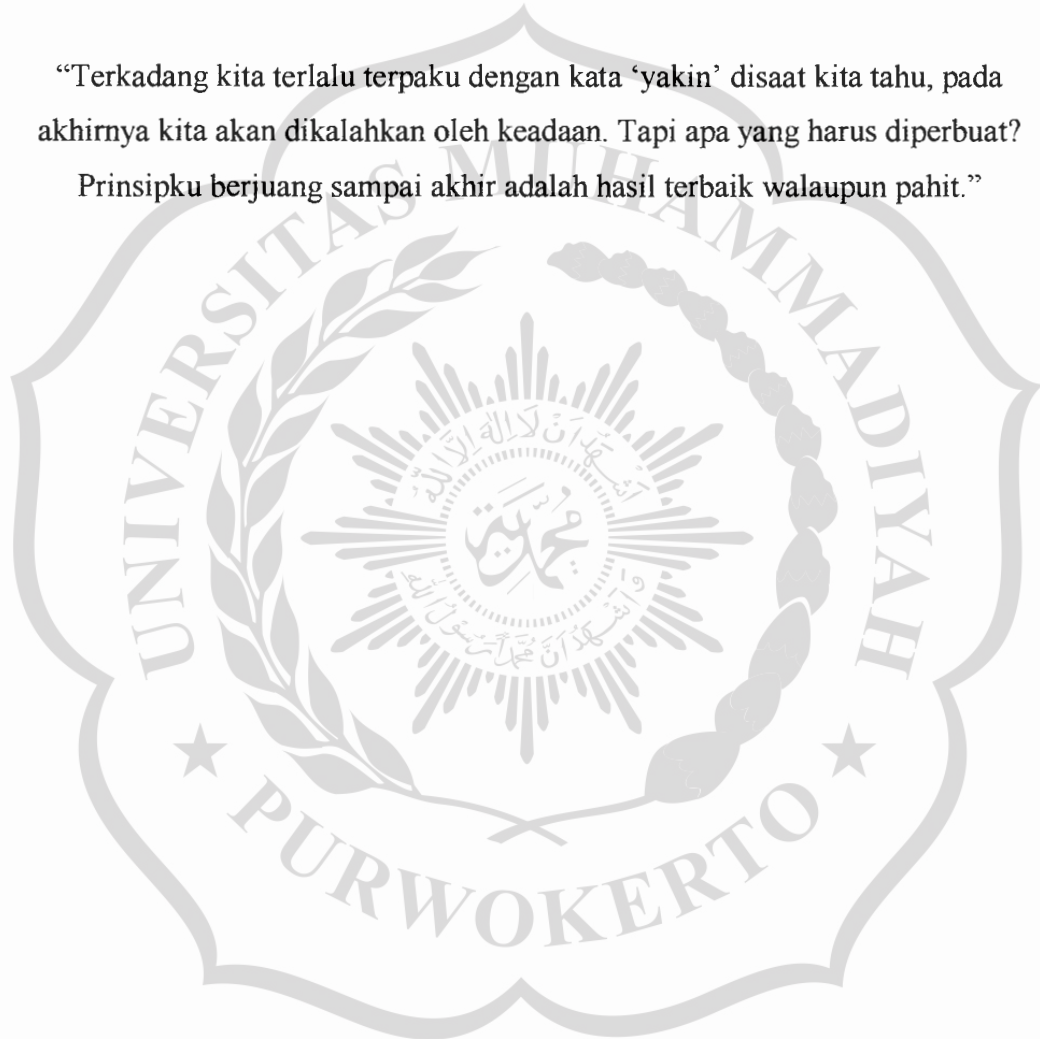
Yang menyatakan,

  
Nurlaeli

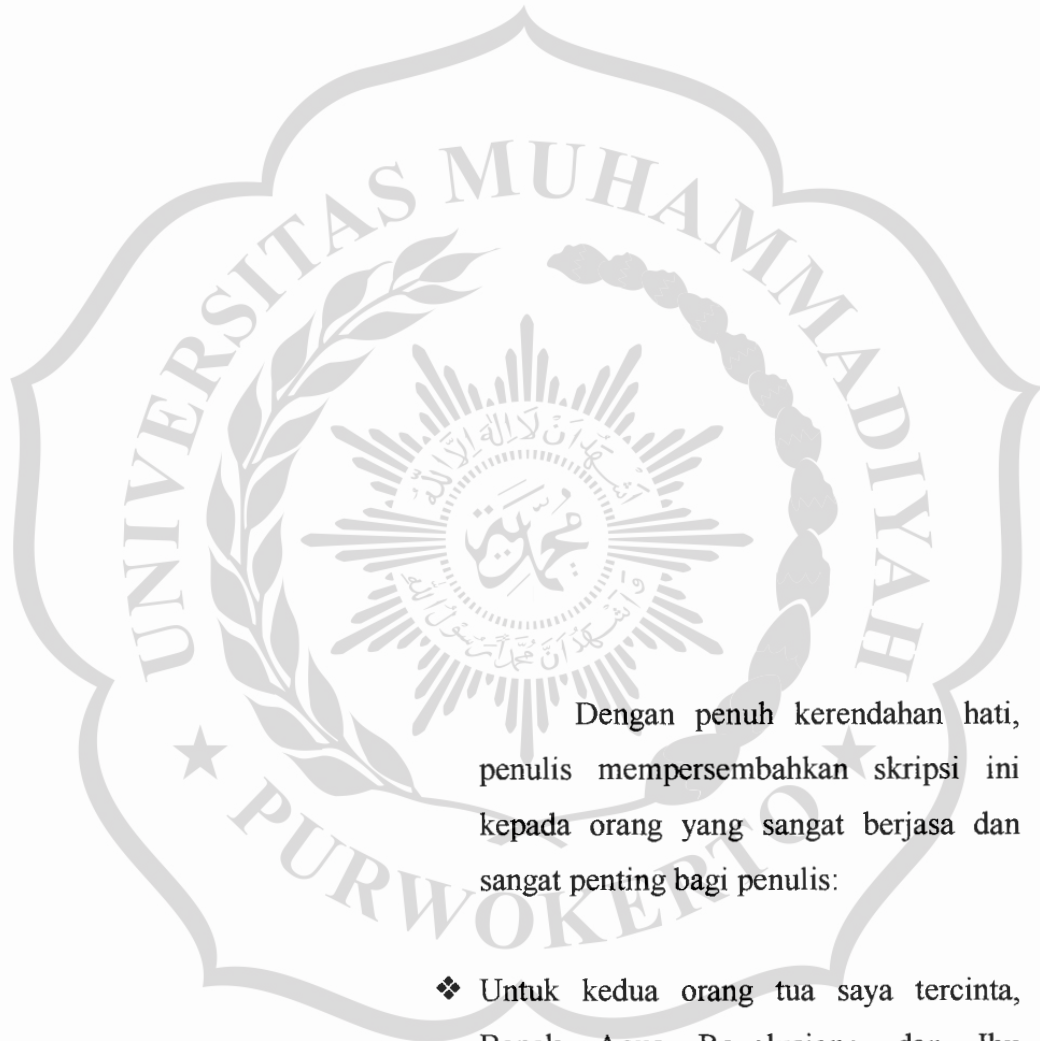
## MOTTO

“Hargai setiap detik yang kamu punya sebab  
suatu saat nanti kamu akan merindukan detik yang  
kamu lewatkan tanpa melakukan sesuatu yang berharga”

“Terkadang kita terlalu terpeka dengan kata ‘yakin’ disaat kita tahu, pada  
akhirnya kita akan dikalahkan oleh keadaan. Tapi apa yang harus diperbuat?  
Prinsipku berjuang sampai akhir adalah hasil terbaik walaupun pahit.”



## PERSEMBAHAN



Dengan penuh kerendahan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada orang yang sangat berjasa dan sangat penting bagi penulis:

- ❖ Untuk kedua orang tua saya tercinta, Bapak Agus Revolusiono dan Ibu Khopsatun Sofiah. Terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan do'a, kasih sayang, dan semangat yang diberikan selama ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Amin.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Jebul Suroso, S.Kp., Ns. M.Kep selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
2. Dr. Naelati Tubastuvi, S.E. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi berbagai informasi tentang tata laksana penyusunan skripsi kepada saya.
3. Drs. Suyoto, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberi berbagai informasi dan bimbingan tentang tata laksana penyusunan skripsi kepada saya.
4. Hengky Widhiandono, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Hermin Endratno, S.E.,M.Si selaku dosen penguji I yang telah memberikan berbagai pertanyaan untuk menguji kelayakan saya sebagai Sarjana Manajemen.
6. Ika Yustina Rahmawati, S.E.,M.Sc selaku dosen penguji II saya yang telah memberikan berbagai pertanyaan untuk menguji kelayakan saya sebagai Sarjana Manajemen.

7. Bapak Agus Revolusiono dan Ibu Khopsatun Sofiah, selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan bantuan dukungan, motivasi dan doa kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Kakakku, Ika Agustina yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Rizkyka Meigita Abadi, Amd.Kep, Septia Astiningrum S.Kom, Eka Rahmayanti, Nur Isni Rahmawati yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada saya, kebanggaan tersendiri mempunyai sahabat yang luar bisa seperti kalian.
10. Teman-teman Manajemen S1 angkatan 2017 dan semua teman-teman seperjuangan Manajemen B 2017, khususnya Monika Lindasari, Rinda Novitasari, Candra Yovitasari atas kebersamaanya, yang telah memberikan bantuan semangat dan dukungan.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan, dan semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Purwokerto, 16 Januari 2021

Penulis



Nurlaeli

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Nurlaeli<sup>1</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
[laelybk16@gmail.com](mailto:laelybk16@gmail.com)

**Hengky Widhiandono<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
[Hengkywidhiandono@ump.ac.id](mailto:Hengkywidhiandono@ump.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 157 PNS dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah Uji Kecocokan Model (F), Uji t, Uji Sobel, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan penelitian ini menyimpulkan bahwa dari hasil uji kecocokan model (f) model 1 dan model 2 telah memenuhi uji kecocokan model. Hasil penelitian Uji t diperoleh; (a) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (b) hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (c) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS (d) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (e) hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Uji Sobel diketahui bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS melalui disiplin kerja dan hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS melalui disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1 menunjukkan besarnya persentase penghargaan, hukuman, dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS sebesar 40,2%. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 2 menunjukkan bahwa persentase penghargaan, hukuman terhadap disiplin kerja sebesar 35,8%.

Kata Kunci : Penghargaan, Hukuman, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT OF CIVIL SERVANT  
PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING  
VARIABLE**

**Nurlaeli<sup>1</sup>**

*Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
[laelybk16@gmail.com](mailto:laelybk16@gmail.com)*

**Hengky Widhiandono<sup>2</sup>**

*Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
[Hengkywidhiandono@ump.ac.id](mailto:Hengkywidhiandono@ump.ac.id)*

**ABSTRACT**

*This purpose of this research is to analyze the effect of reward and punishment of civil servant performance with work discipline as intervening variable study in Public Works Department and Spatial Planning of Cilacap Regency. The population in this study were all Public Works Department and Spatial Planning of Cilacap Regency. The sample used in this study was 157 Civil Servant Performance using saturated sample techniques. The analysis used is Goodness of Fit, T Test, Sobel Test, Determination Coefficient Test ( $R^2$ ).*

*Based on the results of this study concluded that from the goodness of fit model 1 and model 2 have met the goodness of fit. Research results obtained based on the t test were obtained; (a) reward has a significant effect on civil servants performance (b) punishment has a significant effect on civil servants performance (c) work discipline has a significant effect on civil servants performance, (d) reward has a significant effect on work discipline, (e) punishment has a significant effect on work discipline as evidenced by the t value greater than t table. The result of the Sobel test it is known that reward has a significant effect on the civil servants performance through work discipline and punishment has a significant effect on the civil servants performance through work discipline. Based on the test of the test of the coefficients of determination ( $R^2$ ) model 1 shows the magnitude of the reward, punishment, and work discipline on employee performance by 40,2%. In the determination coefficients test ( $R^2$ ) model 2 shows the percentage of reward, punishment on work discipline by 35,8%.*

*Keyword : Reward, Punishment, Work Discipline, Civil Servant Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai .....	12
2. Penghargaan .....	15
3. Hukuman .....	21
4. Disiplin Kerja.....	25
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	37
1. Hubungan/ Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	37
2. Hubungan/ Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	38
3. Hubungan/ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	39
4. Hubungan/ Pengaruh Penghargaan terhadap Disiplin Kerja ...	40
5. Hubungan/Pengaruh Hukuman terhadap Disiplin Kerja.....	41
D. Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	45
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45

1. Populasi .....	45
2. Sampel.....	46
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
D. Jenis, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Jenis Data .....	47
2. Teknik Pengambilan Data .....	47
E. Variabel Penelitian.....	48
1. Variabel Independen.....	48
2. Variabel Dependen.....	48
3. Variabel Intervening.....	48
F. Definisi Operasional .....	49
G. Metode Analisis Data.....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Hasil Penelitian.....	66
1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap.....	66
2. Respon Rate.....	73
3. Gambaran Umum Responden.....	74
4. Analisis Statistik Deskriptif .....	78
5. Uji Instrumen Data .....	85
6. Uji Asumsi Klasik .....	90
7. Uji Analisis Data .....	94
B. Pembahasan.....	109
1. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	109
2. Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	110
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil .....	111
4. Pengaruh Penghargaan terhadap Disiplin Kerja.....	112
5. Pengaruh Hukuman terhadap Disiplin Kerja.....	113
6. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Disiplin Kerja.....	114
7. Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Disiplin Kerja .....	115
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan .....	117
B. Keterbatasan Penelitian.....	118
C. Saran.....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>126</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penghargaan.....	49
Tabel 3.2	Definisi Operasional Hukuman.....	50
Tabel 3.3	Definisi Operasional Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 3.4	Definisi Operasional Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.1	<i>Respon Rate</i> .....	73
Tabel 4.2	Distribusi Karakteristik Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap .....	74
Tabel 4.3	Hasil Statistik Deskriptif Penghargaan .....	79
Tabel 4.4	Hasil Statistik Deskriptif Hukuman .....	80
Tabel 4.5	Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja.....	82
Tabel 4.6	Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai .....	84
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Penghargaan .....	85
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Hukuman .....	86
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja.....	88
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai .....	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Model 1 .....	91
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Model 2.....	91
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	92
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	92
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1 .....	93
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2.....	93
Tabel 4.18	Regresi Linear Berganda X1, X2, dan M terhadap Y.....	94
Tabel 4.19	Regresi Linear Berganda X1 dan X2 terhadap M.....	96
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk Kinerja Pegawai .....	98
Tabel 4.21	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk Disiplin Kerja.....	99
Tabel 4.22	Hasil Uji F untuk Kinerja Pegawai .....	100
Tabel 4.23	Hasil Uji F untuk Disiplin Kerja.....	100
Tabel 4.24	Uji t Model 1'.....	101
Tabel 4.25	Uji t Model 2 .....	102
Tabel 4.26	Ringkasan Pengujian Hipotesis .....	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	42
Gambar 3.1 Kurva uji t hipotesis pertama .....	59
Gambar 3.2 Kurva uji t hipotesis kedua.....	60
Gambar 3.3 Kurva uji t hipotesis ketiga .....	61
Gambar 3.4 Kurva uji t hipotesis keempat.....	62
Gambar 3.5 Kurva uji t hipotesis kelima .....	63
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	69
Gambar 4.2 Kurva Uji t Hipotesis Pertama .....	103
Gambar 4.3 Kurva Uji t Hipotesis Kedua.....	104
Gambar 4.4 Kurva Uji t Hipotesis Ketiga.....	104
Gambar 4.5 Kurva Uji t Hipotesis keempat.....	105
Gambar 4.6 Kurva Uji t Hipotesis Kelima.....	106

