

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE**



Oleh :

**MOCH AKBAR RIZKY NOVAN**  
NBI : 1211700019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE**



Oleh :

**MOCH AKBAR RIZKY NOVAN**

NBI : 1211700019

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna  
mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**MOCH AKBAR RIZKY NOVAN**

**NBI : 1211700019**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA**

**2021**

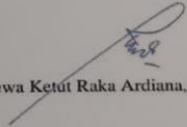
**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

Nama Lengkap : Moch Akbar Rizky Novan  
NBI : 1211700019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman Terhadap Kinerja  
Karyawan CV. Sunrise Surabaya Jawa Timur

Surabaya, 16 Juni 2021

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,

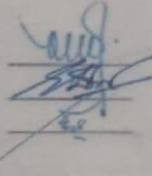
  
Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal : 17 Juli 2021

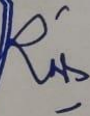
TIM PENGUJI :

- |                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| 1. Dr. Tri Andjarwati, MM             | - Ketua   |
| 2. Dra. Ec. Erwin Dyah Astawinetu, MM | - Anggota |
| 3. Dr. I Dewa Ketut Ardiana, MM       | - Anggota |



Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Dekan,



Samet Riyadi, MSL, Ak, CA.

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Moch Akbar Rizky Novan ( L )
2. NBI : 1211700019
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK : 3578080711970003
6. Alamat Rumah : Rungkut Kidul Gg 2SS/18-A RT 01 RW 02,  
Kecamatan Rungkut, Kelurahan Rungkut Kidul,  
Jawa Timur, Surabaya

Dengan ini menyatakan Skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE” Adalah benar-benar hasil tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 16 Juni 2021

(Moch Akt  




UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
Jl. Semolowaru 45 Surabaya  
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)  
Email : [perpus@untag-sby.ac.id](mailto:perpus@untag-sby.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch Akbar Rizky Novan  
NIM : 1211700019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive)* karya ilmiah saya yang berjudul

**“PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE”**

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 16 Juni 2021

Yang menyatakan

  
10000  
METERAI TEMPEL  
BC12DAJX464385147  
Moch Akbar Rizky Novan

MOTTO

“Berbuat baik kepada orang lain, akan dibalas kebaikan  
(Cak Nun)”

“Berusahalah dan bersikaplah ramah dan baik kepada orang-orang. Jika kamu  
melakukan itu, seseorang akan selalu berbicara untukmu  
(B.B. King)”



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini aku persembahkan untuk:

Bapak dan Ibuku tercinta, terimakasih atas limpahan doa, motivasi, semangat yang tinggi, kasih sayang dan perhatian serta dukungan yang telah diberikan selama ini.

Sahabat-sahabat dan orang tersayang terima kasih atas support dan doanya.

Untuk almamaterku jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945, tempat ku mencari ilmu pengetahuan serta belajar banyak tentang perjalanan hidup.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kedisiplinan dan teamwork Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Uniqpack Surabaya”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penelitian ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang sangat berharga dengan penuh kesabaran dan kesungguhan hati sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis , Universitas 17 Agustus 1945.
4. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk memperboleh melakukan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Drs. Ec Rudy Santoso, MM selaku penguji dan drg. Pramita Studiviany Soemadijo., MM., yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga siding skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses kuliah.

6. Seluruh dosen dan staf Sekretariat Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua saya tercinta. Terima kasih atas semua pengorbanan, kesabaran, doa dan semangat yang terus mengalir tanpa henti dari awal perkuliahan hingga akhirnya tugas akhir ini terselesaikan.
8. Siti Nur Sofiyanti kakak satu-satunya. Terima kasih sudah memberikan support dan mendoakan.
9. Afriza Yahya . Teman seperjuangan dari awal mulai menjadi mahasiswa baru sampai menjadi mahasiswa akhir yang saling memberikan support satu sama lain.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang memberikan bantuan, semangat dan doa kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari, masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, 16 Juni 2021

Penulis

## **RINGKASAN**

### **PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE**

CV. Sunrise didirikan pada tahun 2011 di Kenjeran Surabaya, Bu Endang selaku penanggung jawab di perusahaan ini. Perusahaan ini bergerak di bidang label baju, songkok, dll. Perusahaan ini milik keluarga yang diturunkan dari orang tua. Perusahaan ini terletak di jl. Kenjeran no 157 Surabaya. Permasalahan yang dikaji adalah apakah ada pengaruh komunikasi, imbalan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh komunikasi, imbalan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hidayat (2012:19) Komunikasi adalah usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong di antara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama.

Menurut Komang Ardana (2008:143) Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan

Menurut Abu dan Supriyono (2013), Hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sunrise sebanyak 41 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa komunikasi, Imbalan, dan hukuman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 berarti  $< 0,05$  dan F hitung 11,853. Hasil hipotesis Uji t menunjukkan variabel komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  Imbalan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat

dari nilai sig sebesar  $0.037 < 0,05$  Hukuman secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai sig sebesar  $0,569 > 0,05$

Dengan demikian rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa komunikasi yang diberikan pada CV. Sunrise adalah “Tinggi”. Sedangkan rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa imbalan adalah “sedang”. Dan rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa hukuman adalah “rendah”.

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian oleh Zackharia rialmi morsen (2020)

Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Hanifah Arbi'atun Nisa (2016)

Imbalan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF COMMUNICATION, REWARDS, AND PENALTY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE CV. SUNRISE EAST JAVA SURABAYA**

By

Moch Akbar Rizky Novan

*CV. Sunrise was founded in 2011 in Kenjeran Surabaya, Mrs. Endang is the person in charge of this company. This company is engaged in clothing labels, skullcaps, etc. This company is family owned and passed down from parents. This company is located at Jl. Kenjeran No. 157 Surabaya. The problem studied is whether there is an effect of communication, reward, and punishment on employee performance. This study aims to analyze and prove whether there is an effect of communication, reward, and punishment on employee performance.*

*According to Hidayat (2012: 19) communication is an effort to build a togetherness based on a common perception of something so as to encourage communication among actors to understand each other in accordance with a common desire or goal. According to Komang Ardana (2008:143) Rewards are a critical element in every organizational strategy, especially in order to motivate employees According to Abu and Supriyono (2013), punishment is a procedure carried out to correct unwanted behavior in a short time and carried out wisely. The results of this study are the same as research by Zackharia rialmi morsen (2020)*

*Communication has a significant effect on employee performance The results of this study are the same as those of Hanifah Arbi'atun Nisa (2016) Rewards have a significant effect on improving employee performance*

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Judul Dalam .....	ii
Lembar Pengesahan Pembimbing .....	iii
Lembar Pengesahan Ujian Skripsi .....	iv
Lembar Pernyataan Keaslian Tugas Akhir .....	v
Lembar Persetujuan Publikasi .....	vi
Motto.....	vii
Halaman Persembahan .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Ringkasan .....	xi
<i>Abstract</i> .....	xiii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Tabel .....	xxi

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	3

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1.1 Definisi .....	5
2.1.1.2 Fungsi – fungsi .....	5
2.1.1.3 Tujuan .....	5
2.1.2 Komunikasi .....	6
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	6
2.1.2.2 Ciri – ciri Komunikasi .....	7
2.1.2.3 Cara Peningkatan Kemampuan Komunikasi .....	7
2.1.2.4 Indikator Komunikasi.....	7
2.1.3 Imbalan .....	8
2.1.3.1 Pengertian Imbalan .....	8
2.1.3.2 Bentuk Imbalan .....	8
2.1.3.3 Tujuan Imbalan .....	9
2.1.3.4 Indikator Imbalan .....	9
2.1.4 Hukuman .....	10
2.1.4.1 Pengertian Hukuman .....	10
2.1.4.2 Jenis-jenis Hukuman .....	10
2.1.4.3 Indikator Hukuman .....	11

2.1.5 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.5.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	11
2.1.5.3 Penilaian Kerja .....	12
2.1.5.4 Indikator Kerja .....	12
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	13
2.1.7 Hubungan Antar Variable .....	15
2.1.7.1 Hubungan Antar Proses Komunikasi Dengan Kinerja .....	15
2.1.7.2 Hubungan Antar Imbalan dengan Kinerja .....	15
2.1.7.3 Hubungan Antara Hukuman dengan Kinerja .....	15
2.1.7.4 Hubungan Komunikasi, Imbalan dan Hukuman terhadap Kinerja .....	16
2.1.8 Kerangka Konseptual .....	17
2.1.9 Hipotesis .....	17

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Desain Penelitian .....	19
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
3.2.1 Tempat Penelitian .....	19
3.2.2 Waktu Penelitian .....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	19
3.3.1 Jenis Data .....	19
3.3.2 Sumber Data .....	19
3.4 Populasi dan Sampel .....	20
3.4.1 Populasi .....	20
3.4.2 Sampel .....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.5.1 Wawancara .....	20
3.5.2 Kuesioner (angket) .....	21
3.5.3 Observasi .....	21
3.6 Definisi Variabel dan Operasional Variabel .....	21
3.6.1 Definisi Variabel .....	21
3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	22
3.6.2.1 Variabel bebas / Independent .....	22
3.7 Proses dan Pengolahan Data .....	24
3.8 Metode Analisis Data .....	25
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data .....	27

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	29
4.1.1 Profil Perusahaan .....	29
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	29
4.1.1.2 Jasa Layanan CV. Sunrise .....	29
4.1.1.3 Kompensasi CV. Sunrise .....	29
4.1.1.4 Jenjang Karir CV. Sunrise .....	29



4.1.1.5	Visi & Misi CV. Sunrise .....	30
4.1.1.6	Struktur-struktur Organisasi CV. Sunrise .....	30
4.2	Prolog Deskripsi Hasil Penelitian .....	36
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	36
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.2.4	Deskripsi Tanggapan Responden .....	38
4.3	Uji Instrumen .....	38
4.3.1	Uji Validitas .....	38
4.3.2	Uji Reabilitas .....	46
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	48
4.4.1	Uji Normalitas .....	48
4.4.2	Uji Multikolinieritas .....	49
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.5	Analisis Regresi Berganda .....	52
4.6	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data .....	53
4.6.1	Uji F .....	53
4.6.2	Uji t .....	54
4.6.3	Koefisien Determinasi .....	55
4.7	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian .....	56
4.7.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.7.2	Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
4.7.3	Pengaruh Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.7.4	Pengaruh Komunikasi, Imbalan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.8	Implikasi Penelitian .....	59
4.9	Keterbatasan Penelitian .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	61
5.2	Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		63
<b>LAMPIRAN</b> .....		65

## **DAFTAR TABEL**

2.1	Gambar Kerangka Konseptual .....	16
4.1	Gambar Struktur Organisasi .....	31

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	13
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	36
4.2	Lama Bekerja Responden .....	36
4.3	Usia Responden .....	37
4.4	Hasil Uji Validasi .....	39
4.5	Hasil Uji Reabilitas .....	48
4.6	Uji Normalitas .....	49
4.7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	52
4.10	Hasil Uji F .....	54
4.11	Uji t .....	55
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Persetujuan Penelitian .....	65
LAMPIRAN 2 Kartu Bimbingan Skripsi .....	66