



SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA
PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER
DI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

HARI PRATAMA PUTRA

185210213

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

UNIVERSITAS

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hari Pratama Putra
PM : 185210213
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONALTRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU

Disahkan Oeh:

PEMBIMBING

Deswarta, SE., MM.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
DOKUMEN INI ADALAH A SIP MILIK



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hari Pratama Putra
NPM : 185210213
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Deswarta, SE., MM.
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	09 Agustus 2022	Ok	
2	17 November 2022	Persiapkan diri untuk ujian semhas	

Pekanbaru, 17 Maret 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 155/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 30 Januari 2023, Maka pada Hari 30 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Hari Pratama Putra |
| 2. NPM | : 185210213 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONALTRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU |
| 5. Tanggal Ujian | : 30 Januari 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 2 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 79.50 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprodi Manajemen

Dosen Penguji

1. Deswarta, SE., MM.
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
3. Kamar Zaman, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 30 Januari 2023

Mengetahui
Dekan,





SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 155/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
- Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 - Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat :**
- Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 - Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 - Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 - SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 - Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
- Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Hari Pratama Putra
 NPM : 185210213
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU

- Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Materi	Ketua
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

- Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
- Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
 Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 30 Januari 2023
 Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH PERPUSTAKAAN HIMPUNAN H.S. UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 779/Kpts/FE-UIR/2022

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-07-31 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Deswarta, SE., MM.	Asisten Ahli	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Hari Pratama Putra
N P M : 185210213
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DIPEKANBARU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 03 Agustus 2022
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28254
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Hari Pratama Putra
 NPM : 185210213
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONALTRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU
 Hari/Tanggal Seminar : 30 Januari 2023
 Tempat : Ruang 2
 Dosen Pembimbing :

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Deswarta, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		
2.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 78.00)

Mengetahui
 An. Dekan

Pekanbaru, 30 Januari 2023
 Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Wakil Dekan I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERDIKSTAKIN DALAH ARSIP NLIK



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Hari Pratama Putra
 NPM : 185210213
 Judul Proposal : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONALTRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU
 Penguji : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 2. Kamar Zaman, SE., MM.
 Hari/Tanggal Seminar : 07 September 2022
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali
 Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Deswarta, SE., MM.	Ketua	
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Anggota	
3.	Kamar Zaman, SE., MM.	Anggota	



Mengetahui
 dan Dekan Bidang Akademis
 Dina R. M. H. H., SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 07 September 2022
 Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAHHS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Hari Pratama Putra

NPM : 185210213

Program Studi : Manajemen

Topik : MSDM Startup

Pembimbing : Deswarta, SE., MM.

Pekanbaru, 20 Juni 2022

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البرونزية

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 01 Agustus 2022

Nomor : 508/E-UIR/27-Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**
Kepada Yth. : Pimpinan Focus Fit Fitness Center Pekanbaru
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Hari Pratama Putra
NPM : 185210213
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : HARI PRATAMA PUTRA
NPM : 185210213
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU
PEMBIMBING : DESWARTA, SE., MM.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 23% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 November 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hari Pratama Putra
Tempat tanggal lahir : Limau Purut, 21 November 1996
Npm : 185210213
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Personal Trainer Focus Fit Fitness Center di Pekanbaru

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Pekanbaru 09 Maret 2023

Saya yang membuat pernyataan

Hari Pratama Putra

NPM : 185210213

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA *PERSONAL TRAINER* FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU

OLEH
HARI PRATAMA PUTRA

185210213

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *personal trainer* focus fit fitness center pekanbaru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh *personal trainer* focus fit fitness center pekanbaru dengan menyebarkan kuesioner kepada para *personal trainer* yang berjumlah 36 sampel. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer*, (2) Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer*, (3) Secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer*.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Personal Trainer*

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



ABSTRACT

EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON PERSONAL TRAINER PERFORMANCE FOCUS FIT FITNESS CENTER IN PEKANBARU

BY

HARI PRATAMA PUTRA

185210213

This research was conducted with the aim of knowing the effect of reward and punishment on the performance of the personal trainer focus fit fitness center Pekanbaru. The sampling technique in this research is using purposive sampling technique. In this case, the researchers took samples of all personal trainers at the focus fit fitness center in Pekanbaru by distributing questionnaires to the personal trainers, totaling 36 samples. The method used is descriptive analysis and multiple regression analysis. The results showed that (1) Simultaneously reward and punishment have a positive and significant effect on the performance of personal trainers, (2) Partially reward has a positive and significant effect on the performance of personal trainers, (3) Partially punishment has no significant effect on the performance of personal trainers.

Keywords: Reward, Punishment, Personal Trainer Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

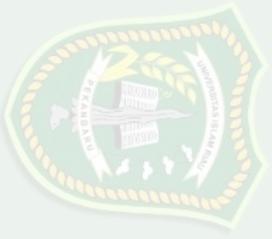
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah memberikan kesehatan kepada penulis serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU”**, untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang sekitar penulis yang telah berkontribusi memberikan dukungan serta pertolongannya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Penguji I dan Ketua Jurusan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Deswarta SE., MM selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Penguji II yang telah memberikan bimbingan saran dan kritik yang membangun kepada penulis.



6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Serta seluruh pimpinan, staf tata usaha, staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua Orang Tua yang telah mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
8. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, penulis mengucapkan terimakasih.
9. Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan untuk meningkatkan kemampuan penulis, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Pekanbaru, 10 November 2022

Penulis,

Hari Pratama Putra

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

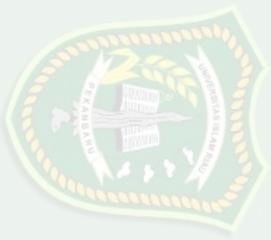
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2 <i>Result Control</i>	19
2.3 <i>Reward</i>	20
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	20
2.3.2 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	21
2.3.3 Dampak Pemberian <i>Reward</i>	24
2.3.4 Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	25
2.4 <i>Punishment</i>	26



2.4.1	Pengertian <i>Punishment</i>	26
2.4.2	Jenis-jenis <i>Punishment</i>	27
2.4.3	Fungsi dan Tujuan <i>Punishment</i>	29
2.4.4	Dimensi dan Indikator <i>Punishment</i>	30
2.5	Penelitian Terdahulu	31
2.6	Kerangka Pemikiran	33
2.7	Hipotesis Penelitian	34
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1	Lokasi/Objek Penelitian.....	35
3.2	Operasional Variabel	35
3.3	Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	37
3.4.1	Data Primer	37
3.4.2	Data Sekunder	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1	Wawancara (Interview).....	38
3.5.2	Dokumentasi.....	38
3.5.3	Pengamatan/observasi.....	39
3.5.4	Kuisisioner.....	39
3.6	Teknik Analisis Data	39
3.6.1	Uji Kualitas Data	39
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3	Analisis Regresi Berganda	44
3.6.4	Pengujian Hipotesis	44
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN	46
4.1	Gambaran Umum Focus Fit Fitness Center	46
4.1.2	Sejarah singkat Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.....	46

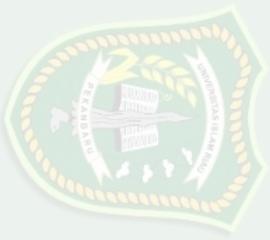


4.1.2	Visi Dan Misi Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.....	47
4.1.3	Struktur Organisasi Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.....	47
4.1.4	Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi Focus Fit Fitness Center	49
4.2	Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	50
4.2.1	Karakteristik Umum Responden Penelitian.....	50
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.2.3	Analisis Deskriptif.....	59
4.2.3.1	Reward.....	59
4.2.3.2	Punishment.....	68
4.2.3.3	Kinerja Personal Trainer.....	79
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	93
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	93
4.2.5	Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> Terhadap <i>Kinerja Personal Trainer</i> Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.....	95
4.2.5.1	Analisis Regresi Berganda.....	95
4.2.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	96
4.2.5.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	97
4.2.5.4	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	98
4.2.6	Pembahasan.....	99
4.2.6.1	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Personal Trainer.....	99
4.2.6.2	Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Personal Trainer.....	100
BAB V	102
PENUTUP	102
5.1	Kesimpulan.....	102
5.2	Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	104

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Personal Trainer Focus Fit Gym Pekanbaru	5
Tabel 1. 2 Data Jumlah Member dan Target Pendapatan Trainer Focus Fit Fitness Center Tahun 2021	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 5 Uji Validitas	56
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas	58
Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang gaji	60
Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang bonus	61
Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang tunjangan	62
Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang kompensasi	63
Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang penghargaan	65
Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang promosi jabatan	66
Tabel 4. 13 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel <i>Reward</i> pada fokus fit fitness center pekanbaru	67
Tabel 4. 14 Tanggapan responden tentang teguran lisan	69
Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang teguran tertulis	70
Tabel 4. 16 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan gaji	72
Tabel 4. 17 Tanggapan responden tentang pemotongan gaji	73
Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan pangkat	74
Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja	76
Tabel 4. 20 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel <i>Punishment</i> pada fokus fit fitness center pekanbaru	77
Tabel 4. 21 Tanggapan responden tentang ketelitian kerja	80



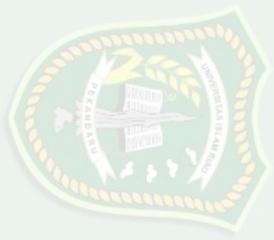
Tabel 4. 22	Tanggapan responden tentang kecakapan kerja	81
Tabel 4. 23	Tanggapan responden tentang kesempurnaan kerja	82
Tabel 4. 24	Tanggapan responden tentang pencapaian target kerja	83
Tabel 4. 25	Tanggapan responden tentang ketepatan waktu.....	85
Tabel 4. 26	Tanggapan responden tentang kerjasama antar karyawan.....	86
Tabel 4. 27	Tanggapan responden tentang melakukan pekerjaan dengan akurat .	88
Tabel 4. 28	Tanggapan responden tentang kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan.....	89
Tabel 4. 29	Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja personal trainer pada fokus fit fitness center pekanbaru.....	91
Tabel 4. 30	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 4. 31	Hasil Uji Koefisien Determinasi	97
Tabel 4. 32	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	98
Tabel 4. 33	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	98

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

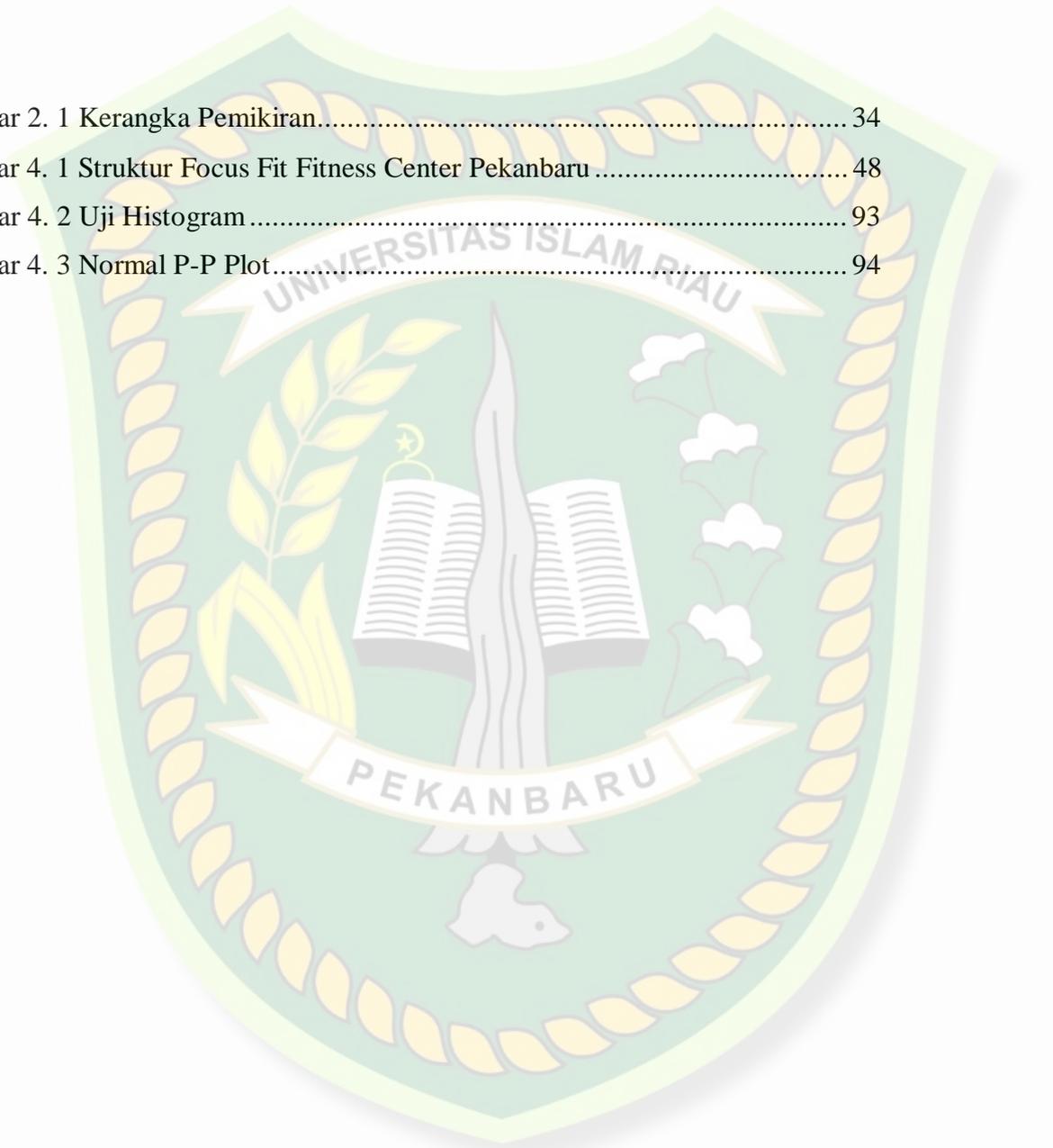
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Focus Fit Fitness Center Pekanbaru	48
Gambar 4. 2 Uji Histogram	93
Gambar 4. 3 Normal P-P Plot.....	94



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	109
Lampiran 2 Rekapitulasi Skor Responden Variabel <i>Reward</i>	113
Lampiran 3 Rekapitulasi Skor Responden Variabel <i>Punishment</i>	114
Lampiran 4 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Kinerja <i>Personal Trainer</i> .	115
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel <i>Reward</i>	116
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i>	117
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja <i>Personal Trainer</i>	118
Lampiran 8 Uji Reabilitas Variabel <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kinerja <i>Personal Trainer</i>	119
Lampiran 9 Grafik Histogram	120
Lampiran 10 Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas	120
Lampiran 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	121
Lampiran 12 Uji Multikoleniaritas	121
Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas	121
Lampiran 14 Uji Autokorelasi	122
Lampiran 15 Grafif Scatterplot	122
Lampiran 16 Tabel Analisis Regresi Sederhana	123
Lampiran 17 Tabel Uji Koefisien Determinasi	123

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



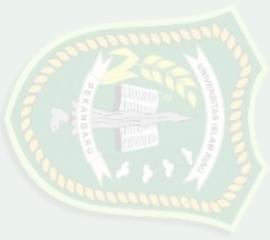
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia, baik swasta maupun publik, juga merupakan salah satu dari faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. Hal ini karena manusia merupakan elemen pengatur dan penegekan dari aktivitas seluruh perusahaan. Di era globalisasi, topik sumber daya manusia telah menjadi pusat perhatian, menarik perhatian dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dari setiap aktivitas di perusahaan. Perusahaan yang menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan memerlukan manajemen yang tepat, terutama sumber daya manusia, karena mereka adalah aset utama untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan menggerakkan elemen-elemen yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan kemauan yang kuat dan keterampilan untuk menciptakan karakter serta sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan seponitif yang memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Secara umum, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu meningkat dan kinerja karyawan dapat menurun. Apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan begitu sebaliknya apabila



kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan. Hal ini dapat dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah sistem pengendalian manajemen melalui reward dan punishment.

Sistem pengendalian manajemen adalah keseluruhan sistem yang mengendalikan manajemen suatu badan usaha, termasuk tanggung jawab, wewenang, dan motivasi. Sebuah organisasi yang dapat menerapkan *reward* dan *punishment* dengan baik dapat memastikan bahwa semua karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, karena semua karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik untuk kesuksesan perusahaan. Sistem pengendalian manajemen yang terkelola dengan baik membantu perusahaan untuk secara efisien menghadapi perubahan kondisi yang tidak pasti dalam dunia bisnis. Sistem pengendalian manajemen dapat digunakan sebagai alat untuk perbaikan, transparansi internal, dan pengendalian kegiatan yang terjadi dalam badan usaha.

Pengendalian manajemen yang baik yang memberikan karyawan sebuah *reward* dan *punishment*. Sistem pengendalian manajemen yang ada bisa berjalan baik jika individunya juga menjalankannya (manusia). Untuk itu diperlukan sebuah stimulasi kesadaran diri dari tiap masing-masing individu.

Menurut Dicky Saputra (2017), *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Semangat tidaknya karyawan juga dapat dipicu oleh jumlah *reward*

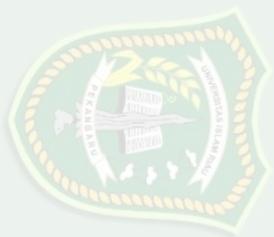


yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, karyawan cenderung malas dan tidak termotivasi, yang pada akhirnya berarti mereka tidak termotivasi dan bekerja sesuka mereka. Dengan adanya pemberian reward yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Selain pentingnya pemberian reward terhadap karyawan yang mencapai target, penting juga untuk memberikan *punishment* terhadap karyawan yang melanggar peraturan ataupun yang bekerja tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Suparmi (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

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. Untuk menjalankan suatu organisasi, diperlukan aturan dan hukum sebagai alat untuk mengontrol kinerja organisasi. Konflik kepentingan muncul antar individu dan antar organisasi ketika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan.

Kinerja karyawan yang baik yaitu dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan standar kerja yang



ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat juga. Peningkatan inilah yang diharapkan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Dizaman yang serba modern ini manusia setiap harinya tidak lagi rutin bertemu dengan pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan aktifitas fisik, dikarenakan semua kegiatan sudah dipermudah dengan alat. Sehingga mereka tidak lagi harus menguras tenaga fisik setiap harinya seperti zaman dahulu. Disisi lain, aktifitas fisiklah yang membuat tubuh manusia menjadi lebih sehat. Salah satu *fitnes center* yang mendukung dan menyadari akan pentingnya olahraga bagi kesehatan tubuh adalah Focus Fit Fitness Center Pekanbaru. Dalam industri bisnis, *fitnes center* tergolong dalam sektor industri jasa. Di Pekanbaru terdapat 4 cabang Focus Fit Fitness Center, antara lain adalah Focus Fit Tuanku Tambusai, Focus Fit Soekarno Hatta, Focus Fit Panam, dan Focus Fit Setia Budi. Focus Fit Fitness Center Pekanbaru merupakan salah satu sport club yang menawarkan berbagai fasilitas olahraga yang cukup dan letak lokasi yang sangat strategis dan berada dilingkungan yang sangat ramai.

Dengan kemajuan zaman inilah yang mana aktifitas fisik manusia untuk berolahraga ikut maju. Seperti tempat-tempat pusat untuk kebugaran tubuh atau yang sering dikenal dengan tempat fitness/Gym semakin banyak diminati, baik dari remaja ataupun orang tua. Mereka melakukan aktifitas gym secara rutin, demi mendapatkan tubuh yang bugar, tetapi tidak hanya mendapatkan tubuh yang bugar, ada diantara mereka melakukan aktifitas gym untuk merubah postur tubuh menjadi lebih baik dari sebelumnya. Adapun program yang ditawarkan oleh pusat



kebugaran berupa penurunan berat badan, penambahan berat badan, pembentukan otot (body building), senam aerobik, pembentukan keindahan tubuh wanita (body language). Program latihan yang ditawarkan diharapkan mampu menjadi suatu daya tarik bagi masyarakat. Terutama bagi masyarakat yang belum mempunyai dasar latihan beban dan ingin memperoleh kebugaran dengan melakukan latihan beban. Hal tersebut dilakukan oleh manajemen pusat kebugaran dengan menyediakan jasa *personal trainer*. Dengan adanya jasa *personal trainer* baik itu laki-laki atau perempuan, diharapkan member baru yang ingin berlatih beban dipusat kebugaran lebih merasa terbantu dalam berlatih. *Personal trainer* akan membantu memebrrs baru dalam memperoleh bimbingan, pendamping latihan serta pembuatan program latihan yang harus dilakukan saat melakukan latihan beban. Hal tersebut diharapkan, supaya tujuan dari berlatih beban dapat tercapai dengan baik untuk program penurunan berat badan, penambahan berat badan, maupun pembentukan otot. Berikut ditampilkan tabel jumlah *personal trainer* dari masing-masing cabang Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Personal Trainer Focus Fit Gym Pekanbaru

NO	Posisi	Jumlah (orang)
1	General Manager	2
2	Head Coach	1
3	Leader	8
4	Trainer	25
Total Jumlah Personal Trainer		36

Sumber: *focus fit*, 2022



Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat data personal trainer pada Focus Fit Pekanbaru tahun 2022 dengan total keseluruhan personal trainer yaitu sebanyak 36 orang karyawan yang mana diantaranya 2 orang sebagai GM, 1 orang head coach, 8 orang leader, dan 25 orang trainer biasa. Tetapi dari sekian banyak personal trainer yang ada di Focus Fit Fitness Center Pekanbaru tidak semuanya memiliki banyak member, karena calon member cukup selektif dalam menentukan pilihan personal trainer.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Member dan Target Pendapatan Trainer Focus Fit Fitness Center Tahun 2021

Bulan	Jumlah Member Focus Fit (orang)				Total Target Pendapatan (Rp)
	Focus Fit Tuanku Tambusai	Focus Fit Soekarno Hatta	Focus Fit Panam	Focus Fit Setia Budi	
Januari	20	9	15	5	107,800,000
Februari	25	11	18	11	143,000,000
Maret	23	15	16	7	134,200,000
April	28	19	20	8	165,000,000
Mei	31	23	22	5	178,200,000
Juni	33	21	19	10	182,600,000
Juli	31	23	14	12	176,000,000
Agustus	18	20	18	9	143,000,000
September	24	17	17	6	140,800,000
Oktober	19	14	12	8	116,600,000
November	17	18	15	5	121,000,000
Desember	18	12	17	6	116,600,000
Total	287	202	203	92	1,724,800,000

Sumber: focus fit, 2022

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwasannya jumlah member yang terdaftar di fokus fit fitness center pekanbaru mengalami fluktuasi naik dan turun. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya tidak setiap personal trainer memiliki member yang sama baik setiap anggota ataupun setiap bulan. Personal trainer bekerja dengan mencapai target tertentu. Namun kenyataannya target tersebut tidak dapat dicapai seperti pada bulan november yang hanya mendapatkan member sebanyak 17 dan menjadi terendah sepanjang tahun 2021. Ditunjukkan juga dari hasil target pendapatan juga mengalami kenaikan dan penurunan seperti pada bulan februari mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya januari. Namun penurunan juga terlihat berturut turut dari bulan juli sampai dengan november.

Selama observasi awal mengenai *reward* dan *punishment* yang terjadi pada Focus Fit Fitness Center Pekanbaru ditemukannya bahwa:

1. Pemberian pujian untuk *personal trainer* yang dapat mencapai target pendapatan Rp 12.500.000.
2. Pemberian *reward* apabila mencapai target pendapatan Rp. 17.000.000/*personal trainer* dengan bonus Rp. 500.000 dan target pendapatan Rp 22.000.000/*personal trainer* dengan bonus Rp 1.000.000.
3. Apabila dapat melebihi target secara berturut-turut dalam kurun waktu beberapa bulan akan mendapatkan promosi jabatan seperti naik menjadi *leader*.
4. Pemberian peringatan apabila *personal trainer* tidak mendapatkan target pendapatan.

5. Pemotongan gaji 50% apabila personal trainer tidak mencapai target pendapatan Rp 12.500.000
6. Pemberhentian kontrak kerja apabila tidak dapat mencapai target secara turut-menurut dalam kurun waktu beberapa bulan.

Dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* yang terjadi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru, kinerja personal trainer yang menurun dapat menimbulkan pekerjaan menjadi terhambat, target yang direncanakan tidak tercapai. Menghadapi situasi tersebut, maka setiap *personal trainer* dapat termotivasi dalam mencari cara untuk menarik perhatian konsumen, sehingga dengan berbondong-bondong mereka akan mendaftar menjadi member dan memilih *personal trainer* yang lebih memiliki keunggulan dibandingkan dengan *personal trainer* lainnya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PERSONAL TRAINER FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer* Focus Fit Fitness Center Pekanbaru”





1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *personal trainer* Focus Fit Fitness Center Pekanbaru”

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan serta faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk melakukan perbaikan, pengembangan dan penyelesaian terhadap *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan informasi serta pengetahuan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka penulisan rencana penelitian atau kegiatan yang meliputi beberapa elemen penting mulai dari judul, isi, hingga daftar pustaka guna menjelaskan tentang apa, mengapa, dan bagaimana riset akan dilakukan. yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Hal-hal yang dipaparkan pada Bab Pendahuluan adalah latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel-variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian operasional variabel penelitian, populasi dan



sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah Focus Fit Fitness Center Pekanbaru, struktur organisasi, dan aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil dari penelitian dan analisis data beserta pembahasannya untuk menentukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI : PENUTUPAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan, keterbatasan dan saran yang perlu disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2014:131), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat yang dicapai atas hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari seseorang dengan melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2015:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode



tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Audina Putri P. (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Jadi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka dari itu suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kinerja pegawainya sesuai dengan kriteria jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Sedangkan menurut Ilham Syuhada & Wan R. A. (2021), Kinerja adalah gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Realisasi rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi.

Dari berbagai definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.



2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, seperti umur, jenis kelamin, kesehatan, dan harapan.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah faktor yang berhubungan antara satu dengan yang lainnya didalam suatu organisasi yang ada baik dari atasan sampai dengan bawahan.

3. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang digunakan untuk mengenali perasaan, merumuskan pikiran dan mengambil tindakan.

4. Faktor Lingkungan

Faktor yang datang dari luar individu seperti halnya pengalaman-pengalaman, lingkungan sekitarnya, pendidikan serta hal lainnya yang berada disekitar dirinya.

5. Faktor sarana prasarana perusahaan

Faktor sarana dan prasarana adalah faktor yang terlibat dalam hal kelengkapan alat alat pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya.



Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.



4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.



8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. Kepuasan Kerja

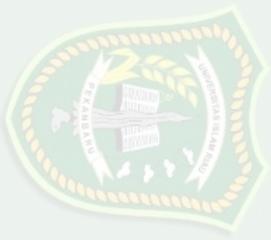
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.



12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja meliputi: ketelitian kerja, kecakapan kerja, kesempurnaan kerja dan hasil kerja.



2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas kerja meliputi: pencapaian target kerja, ketepatan waktu dan kerjasama antar karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas ini.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, teknologi, uang, dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

2.2 *Result Control*

Merchant dan Van der Stede (2007) mengemukakan bahwa *results controls* adalah tipe kontrol yang dilakukan dengan memberikan bayaran untuk kinerja terbaik yang dihasilkan dan hukuman untuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. *Result control* merupakan sebuah bentuk pengendalian tidak langsung (*indirect form of control*) karena tidak secara eksplisit berfokus pada tindakan karyawan. Sistem yang digunakan pada *result control* biasanya disebut



pay for performance, yaitu pemberian *reward* untuk karyawan atas kinerja yang baik atau *punishment* bagi karyawan dengan kinerja buruk.

2.3 *Reward*

2.3.1 *Pengertian Reward*

Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan bentuk penghargaan atas upaya menarik tenaga profesional yang memenuhi persyaratan jabatan. Untuk itu diperlukan pembinaan yang seimbang, suatu upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, memanfaatkan dan memelihara tenaga kerja untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Dicky Saputra (2017:3) *reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2016:64) *reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan moneter dan non-moneter yang diberikan kepada karyawan atas kinerja pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sandy & Faozen (2017), penghargaan bisa berupa penghargaan atau kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan berkinerja tinggi atau menunjukkan kinerja yang diharapkan dari perusahaan. Penghargaan ini adalah bentuk rasa syukur atas pencapaian tertentu yang diberikan, dan keduanya oleh seseorang atau lembaga yang biasa diberikan bentuk fisik atau ucapan. Organisasi



memiliki konsep penghargaan. Penghargaan berwujud dan tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan lain oleh manajemen struktur perusahaan.

Berdasarkan pengertian yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan *reward* adalah pemberian penghargaan dan balas jasa yang layak diterima karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan baik secara finansial maupun non finansial

2.3.2 Bentuk-Bentuk *Reward*

Menurut Fahmi (2016:64-65) *Reward* yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan yaitu sebagai berikut :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai

Memberikan penghargaan seperti gaji, uang lembur, bonus, dan lain sebagainya yang diterima langsung oleh karyawan yang biasanya bisa dibayar tunai atau dengan mentransfer langsung ke rekening karyawan atau mendapatkannya langsung ke bagian pendanaan langsung, tergantung pada mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Memberikan penghargaan seperti itu dalam bentuk perawatan kesehatan, cuti hamil, biaya melahirkan, pertanggung jawaban asuransi, pengeluaran rumah tangga, biaya pulsa telepon, dll.



3. *Reward* dalam bentuk non financial

Menerima *reward* dalam bentuk non financial sendiri seperti kenyamanan bekerja di lingkungan kantor yang memenuhi harapan karyawan. Bisa saja dengan akses jaringan internet berkecepatan tinggi, seperti komputer lengkap, ruangan AC, meja bersih, toilet bersih, pencahayaan terang, dan lain sebagainya.

Menurut Dicky Saputra (2017), menyatakan bahwa *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial :

1) Gaji dapat didefinisikan sebagai imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan statusnya sebagai karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk pencapaian tujuan perusahaan, atau pembayaran tetap yang diterima individu dari perusahaan.

2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.



3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b. Penghargaan non finansial :

1) Kompensasi Interpersonal Manajer, biasanya disebut sebagai kompensasi interpersonal, atau kompensasi pribadi, memiliki berbagai kekuatan untuk mendistribusikan kompensasi interpersonal seperti status dan persetujuan.

2) Manajer promosi menggunakan penghargaan promosi untuk mendapatkan orang yang tepat ke dalam pekerjaan yang tepat. Ketika diukur secara akurat, kinerja sering memainkan peran penting dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri.

a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti itu menghargai apa yang disebut penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.



b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian adalah penghargaan prestasi yang muncul dalam diri seseorang ketika seseorang mencapai tujuan yang menantang.

c. Otonomi (*autonomy*)

Beberapa orang menginginkan pekerjaan yang memberi mereka hak untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat. Rasa otonomi memberi karyawan kebebasan untuk melakukan yang terbaik dalam situasi tertentu mungkin timbul.

2.3.3 Dampak Pemberian *Reward*

Dalam kasus perusahaan secara umum, *reward* untuk karyawan ada berbagai tujuan dan dampak yang dirasakan karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:65) antara lain:

1. Memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang menjadi hak karyawan.
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menunjukkan wibawa kemampuan perusahaan untuk membayar bonus dan bentuk bonus lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.



5. Dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang setia dan berdedikasi pada kepedulian dan kesejahteraan karyawannya.

2.3.4 Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012:122), dimensi dan indikator *reward* (penghargaan) yaitu sebagai berikut:

1. *Financial Reward*

- a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran rutin yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan sebagaimana ditentukan dalam kontrak kerja..
- b. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- c. Tunjangan merupakan sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara teratur untuk tujuan tertentu.

2. *Non Financial Reward*

- a. Penghargaan Internasional adalah sesuatu diberikan kepada individu atau kelompok yang telah membuat prestasi luar biasa di bidang tertentu.
- b. Promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi



dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang yang lebih tinggi.

2.4 *Punishment*

2.4.1 *Pengertian Punishment*

Hukuman dalam kamus umum bahasa Indonesia adalah hukuman siksaan dan lain sebagainya, yang dikenakan pada mereka yang melanggar hukum, peraturan, undang-undang atau yang lainnya. Hukuman dapat mengakibatkan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau perilaku yang tidak diinginkan yang diberikan oleh supervisor untuk tindakan tertentu. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Pendapat tersebut senada dengan (Ali, 2012:97) yang mengatakan bahwa *punishment* merupakan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Menurut Ayu Hidayah (2018) *Punishment* adalah pemberian sanksi atau hukuman pelanggaran bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, tidak boleh dibedakan, baik atasan ataupun bawahan, tua ataupun muda, pria ataupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan



peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Punishment atau sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Dari pengertian yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi.

2.4.2 Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Purwanto dalam Arik (2016:189) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:



1. *Punishment* preventif

Punishment yang diberikan dengan maksud mencegah melanggar atau tidak melanggar. Hukuman ini dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran, sehingga pelanggaran terjadi sebelum terjadi. Oleh karena itu, hukuman preventif adalah hukuman pencegahan. Tujuan dari sanksi preventif ini adalah untuk menghindari segala sesuatu yang dapat mengganggu atau mengganggu kelancaran proses karyawan.

2. *Punishment* represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Hukuman represif diberikan bila suatu perbuatan dianggap salah, atau bila ada perbuatan yang dianggap salah.

Sedangkan hal yang berbeda diungkapkan oleh Rivai (2012:450), jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis :

- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya

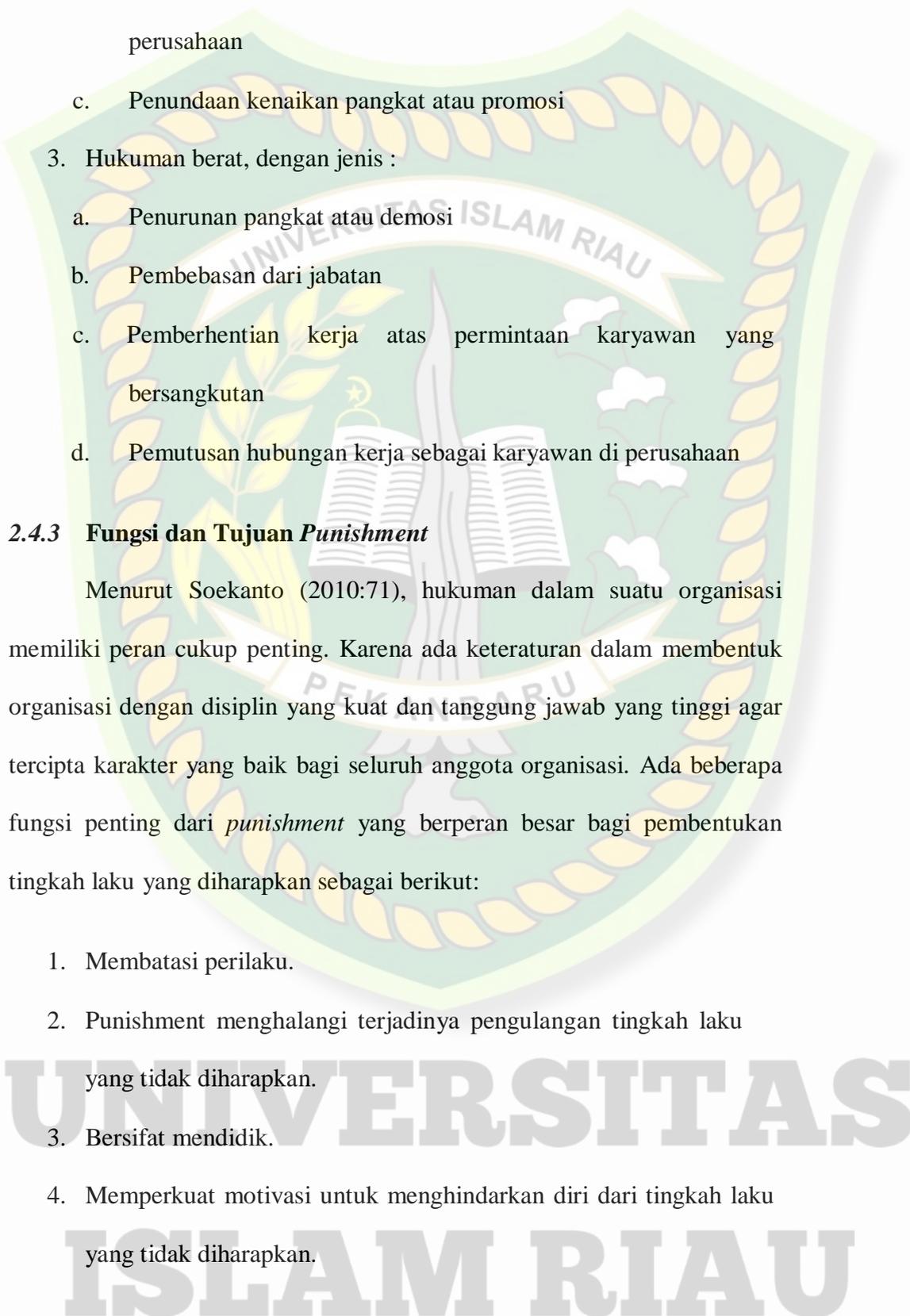
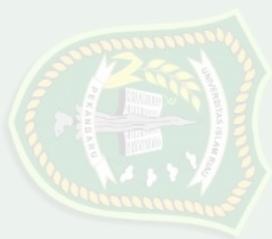


- b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

2.4.3 Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2010:71), hukuman dalam suatu organisasi memiliki peran cukup penting. Karena ada keteraturan dalam membentuk organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi agar tercipta karakter yang baik bagi seluruh anggota organisasi. Ada beberapa fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan sebagai berikut:

1. Membatasi perilaku.
2. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menurut M. Ngalim Purwanto (2013:238) tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, berikut tujuan dari *punishment*:

- a. Teori Pembalasan Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).
- b. Teori Perbaikan Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.
- c. Teori Perlindungan Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.
- d. Teori Ganti Rugi Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

2.4.4 Dimensi dan Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dan indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis



2. Hukuman sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Tatag Yuda Satria (2018)	Penerapan <i>Result Control</i> Terhadap Kinerja <i>Personal Trainer</i> Pada Forton <i>Fitness Centre</i> Di Sidoarjo	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja personal trainer dan <i>punishment</i> belum memberikan pengaruh positif terhadap kinerja personal trainer pada Forton Fitness Center Di Sidoarjo
2	Agung Dwi Nugroho (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT <i>Business Training</i>	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan atau bersama-sama <i>reward</i> dan <i>punishment</i> mempunyai

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<i>And Empowering Management Surabaya</i>	Kinerja Karyawan (Y)		pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. <i>Business Training And Empowering Management Surabaya</i> . Secara parsial variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. <i>Business Training And Empowering Management Surabaya</i> .
3	Melisa Stevani (2020)	Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>Celebrity Fitness Galaxy Mall</i>	Kemampuan Komunikasi (X1) Kemampuan Beradaptasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Celebrity Fitness Galaxy Mall</i> , baik secara parsial maupun secara bersamaan.
4	Raymond Suak (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i>	Analisis Regresi Berganda	Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa <i>reward</i> dan



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Hotel Amurang	(X2) Kinerja Karyawan (Y)		punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Martinus Febryanto Andy Pratama (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Disimpulkan bahwa Reward berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dan punishment berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera.

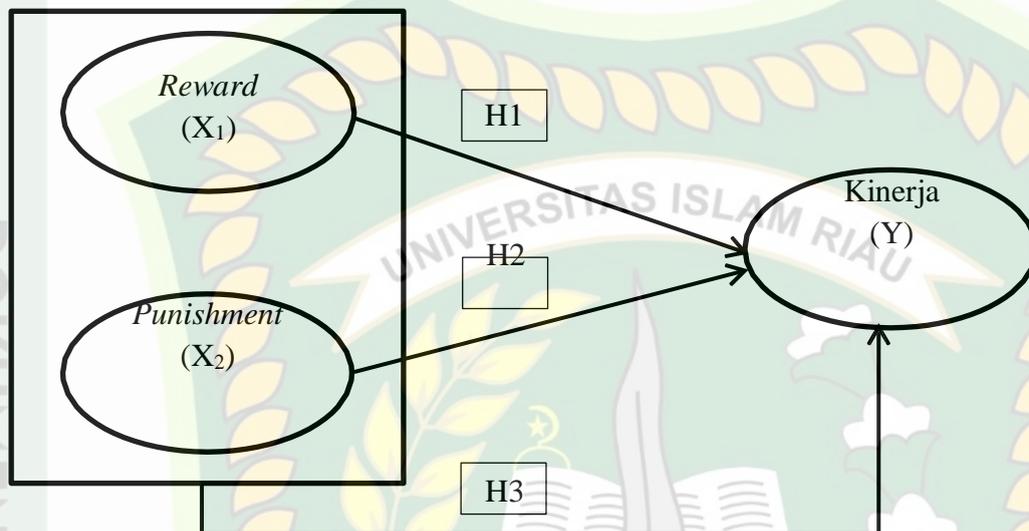
Sumber: Kumpulan Jurnal Terdahulu

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini :

ISLAM RIAU

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Febryanto (2022)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis:

- H1 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal trainer focus fit fitness center pekanbaru.
- H2 : Diduga *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal trainer focus fit fitness center pekanbaru.
- H3 : Diduga *reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal trainer focus fit fitness center pekanbaru.

BAB III METODE

PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Focus Fit Fitness Center Di Pekanbaru.

Focus Fit adalah salah satu sport club yang menawarkan berbagai fasilitas olahraga juga dengan jasa pelatih/trainer untuk membantu para member mewujudkan keinginannya. Objek dalam penelitian ini adalah personal trainer Focus Fit Fitness Center Di Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
1	Reward (X ₁) Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial Irham Fahmi (2016:64)	1. <i>Financial Reward</i>	a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan d. Kompensasi	Ordinal
		2. <i>Non Financial Reward</i>	e. Penghargaan f. Promosi jabatan	
2	<i>Punishment</i> (X ₂) Tindakan konsekuensi yang	1. Hukuman Ringan	a. Teguran lisan b. Teguran tertulis	Ordinal

No	Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
	dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian punishment ini bermacam-macam, salah satunya (Purwanto, 2013: 238)	2. Hukuman Sedang	c. Penundaan kenaikan gaji d. Pemotongan gaji e. Penundaan kenaikan pangkat	
		3. Hukuman Berat	f. Pemutusan hubungan kerja	
3	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2015:50).	1. Kualitas	a. Ketelitian kerja b. Kecakapan kerja c. Kesempurnaan kerja	Ordinal
		2. Kuantitas	e. Pencapaian target kerja f. Ketepatan waktu g. Kerjasama antarkaryawan	
		3. Pelaksana tugas	h. Melakukan pekerjaan dengan akurat	
		4. Tanggung jawab	i. Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan	

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru yang berjumlah 36 orang personal trainer.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2018:81). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana peneliti menentukan kriteria sampel yang dipilih agar sesuai dengan tujuan penelitian. Persyaratan yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian adalah karyawan yang berstatus sebagai personal trainer di focus fit fitness center dan bersedia tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru yang berjumlah 36 dengan menyebarkan kuisioner kepada para personal trainer.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk kepentingan penelitiannya melalui hasil jawaban dari pengamatan/observasi dan kuesioner yang disebar kepada personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.



3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada untuk kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku-buku teori, karya ilmiah, jurnal serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru.

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan yang dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di instansi tentang sejarah singkat dan struktur organisasi. dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah personal trainer dan data tentang gambaran umum personal trainer Focus Fit Fitness Center Pekanbaru, dan data lain yang mendukung penelitian ini.



3.5.3 Pengamatan/observasi

Yaitu suatu kegiatan dengan melihat kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengamatan/observasi dalam penelitian ini ialah pengamatan/observasi tidak terstruktur yaitu tidak menggunakan daftar pengamatan.

3.5.4 Kuisisioner

Kuisisioner Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuisisioner yang berisi tentang pernyataan mengenai *reward*, *punishment* dan kinerja yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

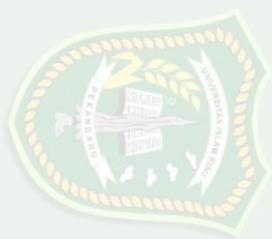
3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana yaitu :

a. Uji Validitas

Uji Validitas Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sugiyono (2015:137). Dengan perkataan instrumen tersebut



mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

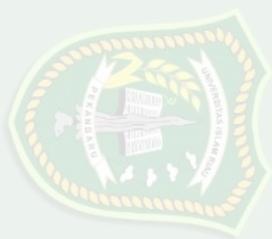
Menurut sugiyono (2015:139) “suatu data penelitian selain valid juga harus reliabel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dari hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode cronbach’s alpha lebih besar ($>$) 5%.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah hasil regresi terjadi penyimpangan atau tidak. Maka dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang digunakan benar benar layak atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya



memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:182). Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai olah seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2. P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal



atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

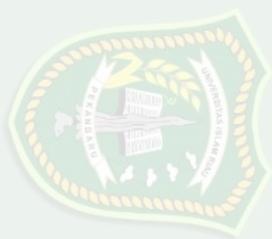
Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a). Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b). Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184). Untuk



mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan:

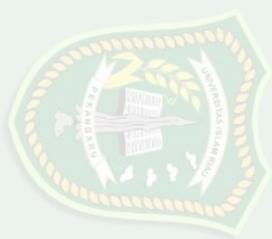
1. Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
2. Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Manullang, M dan Pakpahan, M 2014:184).

d. Uji Autokorelasi

Atokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji outokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain



pada model regresi. Model regresi yang baik merupakan regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Darbin Watson (1951) nilai DW 3 maka terjadi autokorelasi, artinya nilai DW harus berada diantara $1 < DW < 3$ hal tersebut menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Personal Trainer
- a = Konstanta
- b = Besaran koefisien regresi variabel
- X1 = *Reward*
- X2 = *Punishment*
- e = Standar Error

3.6.4 Pengujian Hipotesis

3.6.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, uji t digunakan untuk menguji



sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $Y = a + bX + e$ dengan nilai $\alpha = 0,05\%$.

3.6.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan jika nilai $\text{sig} > \alpha$ maka hipotesis diterima dan hal sebaliknya.

3.6.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Focus Fit Fitness Center

4.1.2 Sejarah singkat Focus Fit Fitness Center Pekanbaru

Dengan meningkatkan semangat olah raga bagi pemuda dan pemudi seorang binaragawan yang bernama Denis Sunarto ditemani seorang istri yaitu Yanti Priscilla yang sangat menyukai olahraga terutama senam aerobik, maka mulai mendirikan sebuah pusat kebugaran yaitu Fokus Fit Fitness Center. Fokus Fit Fitness Center Pekanbaru merupakan salah satu sport club yang menawarkan berbagai fasilitas olahraga yang cukup dan letak lokasi yang sangat strategis dan berada dilingkungan yang sangat ramai. Dalam industri bisnis, *fitnes center* tergolong dalam sektor industri jasa. Di Pekanbaru terdapat 4 cabang Fokus Fit Fitness Center, antara lain adalah Fokus Fit Tuanku Tambusai, Fokus Fit Soekarno Hatta, Fokus Fit Panam, dan Fokus Fit Setia Budi dengan jumlah *personal trainer* sebanyak 36 orang.

Dalam menjalankan operasional sebagai pusat kebugaran, Fokus fit fitness center mengembangkan nilai-nilai yang dijadikan sebagai landasan dalam bekerja dan berperilaku yang baik dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Implementasi nilai-nilai yang dikembangkan



khususnya terkait dengan peningkatan pelayanan Focus fit fitness center berfokus pada 2 hal :

1. Standar pelayanan
2. Kepuasan pelanggan

4.1.2 Visi Dan Misi Focus Fit Fitness Center Pekanbaru

Visi:

Untuk menyehatkan masyarakat dan mengedukasi tentang pentingnya menjaga kebugaran tubuh dengan berolahraga

Misi:

1. Menjadikan pusat kebugaran dengan pertumbuhan diatas rata-rata baik secara kuantitas anggota/members dan kualitas pelayanan profesionalitas instruktur
2. Meningkatkan kepedulian pentingnya olahraga kepada masyarakat dan lingkungan
3. Mengembangkan karakter unggul instruktur yang tepat guna

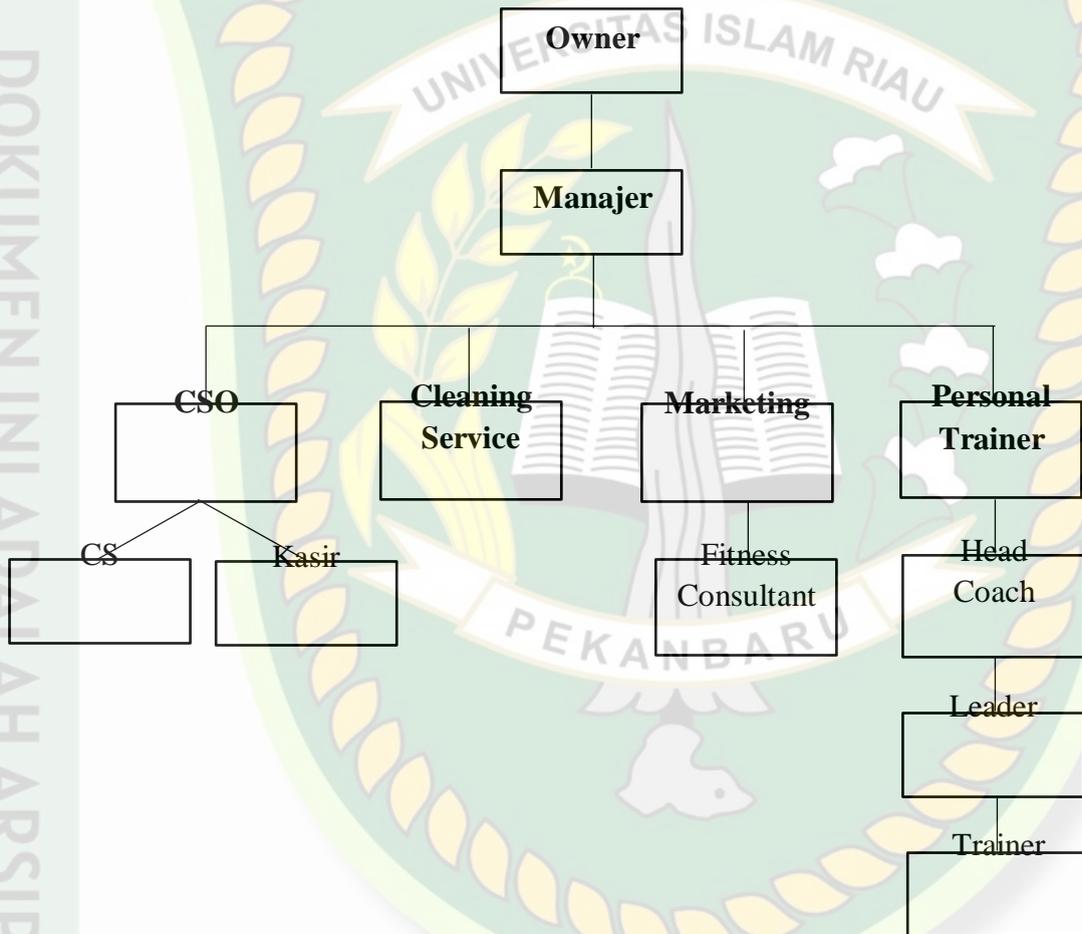
4.1.3 Struktur Organisasi Focus Fit Fitness Center Pekanbaru

Struktur organisasi merupakan gambaran dan susunan hubungan antara karyawan dan memberikan penjelasan mengenai tanggung jawab masing-masing, sehingga masing-masing karyawan mengerti dan paham akan tugas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya

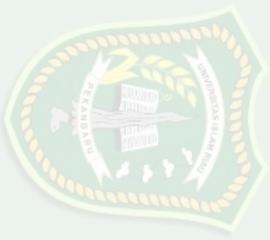


tentang struktur organisasi pada focus fit fitness center pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. 1 Struktur Focus Fit Fitness Center Pekanbaru



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



4.1.4 Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi Focus Fit Fitness

Center

1. Owner

Owner atau pemilik seorang yang paling terpenting dalam menjalankan usaha ini, karena memiliki tanggung jawab dan peranan yang sangat besar atas keberlangsungan usaha.

2. Manajer

Manajer memiliki tugas mengawasi para karyawan agar kegiatan operasi berjalan dengan lancar, mengatur pemasaran dan keuangan perusahaan, mencari solusi untuk mengatasi setiap masalah, membuat perencanaan masa depan untuk kesinambungan perusahaan.

3. Customer Service

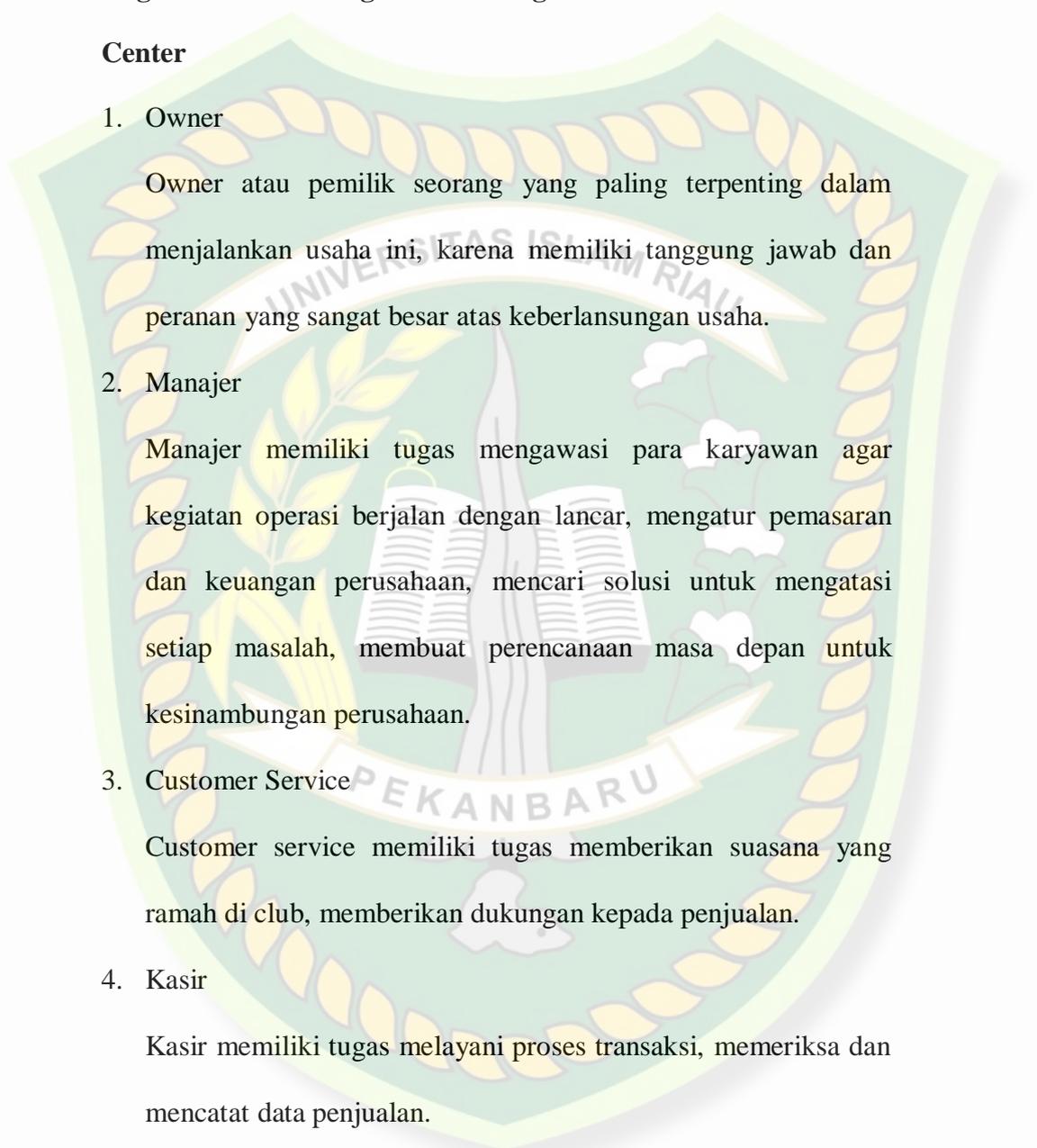
Customer service memiliki tugas memberikan suasana yang ramah di club, memberikan dukungan kepada penjualan.

4. Kasir

Kasir memiliki tugas melayani proses transaksi, memeriksa dan mencatat data penjualan.

5. Cleaning Service

Cleaning service memiliki tugas membersihkan dan bertanggung jawab pada kebersihan seluruh area di focus fit pekanbaru.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

6. Fitness Consultant

Fitness consultant memiliki tugas mencari anggota baru dan memasukan mereka ke program kebugaran dan membantu anggota untuk mencapai tujuan kebugaran mereka.

7. Personal Trainer

Personal trainer memiliki tugas membantu member mencapai tujuan kebugaran mereka, bertanggung jawab memastikan member-member berlatih secara aman, membantu member dalam menggunakan alat olah raga, membuat program latihan kepada member dan menciptakan lingkungan yang ramah kepada member-member di club.

4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam hal ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapatkan lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 36 orang responden.

4.2.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas responden yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, lama bekerja responden dan status pekerjaan responden.





1. Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya tentang jenis kelamin responden penelitian yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	67%
2	Perempuan	12	33%
Jumlah		36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu personal trainer focus fit fetness center pekanbaru yang berjenis kelamin laki-laki yaitu terdapat 24 orang dengan persentase 67%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu terdapat 12 orang dengan persentase 33%. Artinya mayoritas personal trainer focus fit fitness center pekanbaru adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahaan bergerak pada bidang jasa pelatih kebugaran yang mayoritas laki-laki dengan memberikan bimbingan, pendamping latihan serta pembuatan program latihan yang harus dilakukan saat melakukan latihan beban.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

2. Tingkat Usia Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat usia responden penelitian yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
1	<20	0	0%
2	20-29	28	78%
3	30-39	8	22%
4	>40	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru yang tingkat usianya dibawah 20 tahun yaitu tidak ada, responden dengan tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu ada 28 orang atau 78%, kemudian responden dengan tingkat usianya 30 sampai 39 tahun yaitu ada 8 orang atau dengan persentase 22%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru adalah dengan tingkat usia antara 20 sampai 29 tahun. Hal ini dikarenakan dengan tugas dan tanggung jawabnya usia yang dirasa paling produktif untuk menjadi personal trainer adalah pada usia 20-29 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan responden penelitian yaitu karyawan pada personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	25	69%
3	S1	11	31%
4	S2	0	6%
Jumlah		66	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu terdapat 25 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 69%, kemudian diikuti oleh personal trainer dengan jenjang pendidikan S1 yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase 31%, sedangkan personal trainer dengan jenjang pendidikan S2 yaitu tidak ada. Artinya mayoritas personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru adalah dengan jenjang pendidikan SMA/SMK. Hal tersebut dikarenakan mayoritas untuk menempati posisi yang dibutuhkan tidak memerlukan tamatan sarjana namun lebih mengutamakan kemampuan atau skill yang dimiliki personal trainer dalam memberikan bimbingan pelatihan dan program latihan beban.



4. Lama Bekerja Responden

Untuk lebih jelasnya tentang lama bekerja responden penelitian yaitu personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	<1 Tahun	6	17%
2	1–2 Tahun	20	55%
3	>2 Tahun	10	28%
Jumlah		66	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Dari tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu personal trainer focus fit fitness center pekanbaru yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 17%, kemudian diikuti oleh personal trainer dengan lama bekerja 1 sampai 2 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau dengan persentase 55%, sedangkan personal trainer dengan masa lama bekerja diatas 2 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau dengan persentase 28%. Artinya mayoritas personal trainer focus fit fitness center pekanbaru adalah dengan lama masa bekerja 1-2 tahun. Hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru mulai beroperasi belum cukup lama di pekanbaru dan personal trainer pada lama masa kerja 1 sampai 2 tahun tersebut merupakan yang mendominasi.



4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

Kelayakan masing-masing variabel dan indikator tersebut harus diuji berdasarkan temuan yang dilakukan dengan menggunakan survei responden terhadap variabel konflik dan kinerja karyawan. Pengujian ini juga dikenal sebagai pengujian kualitas data, ini dimaksudkan untuk menguji batas-batasnya. Penentuan sarana penentuan kebenaran dan pengukuran (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara berikut ini:

1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran seberapa tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Ketika suatu instrumen dikatakan valid, berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid. Menurut sugiyono (2013) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 36 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$,



berarti $36-2 = 34$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui **r tabel sebesar 0.3291.**

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan Kinerja Personal Trainer (Y) pada Focus Fit Fitness Center Di Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Reward (X1)	X1.1	0.632	0.3291	Valid
		X1.2	0.676	0.3291	Valid
		X1.3	0.585	0.3291	Valid
		X1.4	0.651	0.3291	Valid
		X1.5	0.792	0.3291	Valid
		X1.6	0.688	0.3291	Valid
2	Punishment (X2)	X2.1	0.523	0.3291	Valid
		X2.2	0.588	0.3291	Valid
		X2.3	0.622	0.3291	Valid
		X2.4	0.678	0.3291	Valid
		X2.5	0.341	0.3291	Valid
		X2.6	0.500	0.3291	Valid
2	Kinerja (Y)	Y.1	0.575	0.3291	Valid
		Y.2	0.402	0.3291	Valid
		Y.3	0.382	0.3291	Valid

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
		Y.4	0.801	0.3291	Valid
		Y.5	0.625	0.3291	Valid
		Y.6	0.804	0.3291	Valid
		Y.7	0.504	0.3291	Valid
		Y.8	0.657	0.3291	Valid

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai *corrected item total* (r-hitung) > nilai r-tabel. Dengan demikian berarti bahwa indikator-indikator pernyataan tentang variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan Kinerja Personal Trainer (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas membantu menentukan konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan bahwa peralatan tersebut dipercaya untuk menghasilkan data yang andal. Pengujian reliabilitas adalah alat untuk variabel dan indikator struktural. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.



Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Pengukuran	Pengambilan Keputusan
1	Reward (X1)	X1.1	.837	0.60	Reable
		X1.2	.832	0.60	Reable
		X1.3	.841	0.60	Reable
		X1.4	.842	0.60	Reable
		X1.5	.829	0.60	Reable
		X1.6	.836	0.60	Reable
2	Punishment (X2)	X2.1	.837	0.60	Reable
		X2.2	.840	0.60	Reable
		X2.3	.844	0.60	Reable
		X2.4	.842	0.60	Reable
		X2.5	.847	0.60	Reable
		X2.6	.852	0.60	Reable
2	Kinerja (Y)	Y.1	.844	0.60	Reable
		Y.2	.844	0.60	Reable
		Y.3	.845	0.60	Reable
		Y.4	.836	0.60	Reable
		Y.5	.839	0.60	Reable
		Y.6	.828	0.60	Reable
		Y.7	.841	0.60	Reable
		Y.8	.833	0.60	Reable

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha dari semua pertanyaan dalam variabel > 0.60 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel reward, punishment dan kinerja personal trainer kepada responden.

4.2.3.1 Reward

Reward merupakan bentuk penghargaan atas upaya menarik tenaga profesional yang memenuhi persyaratan jabatan. Untuk itu diperlukan pembinaan yang seimbang, suatu upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, memanfaatkan dan memelihara tenaga kerja untuk Melaksanakan Tugas Secara Efektif Dan Efisien.

1. Dimensi *Financial Reward*

secara umum kompensasi berkaitan dengan imbalan financial atau biasa disebut financial reward merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi financial reward pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



a. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang harus dibayarkan kepada personal trainer dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan perjanjian. Pernyataan personal trainer tentang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	13	36%
Cukup Setuju	16	44%
Tidak Setuju	7	20%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai gaji yang diberikan telah sesuai cukup baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 36%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 44%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 7 orang dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan telah sesuai ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru menentukan target kepada personal trainer memperoleh gaji.



b. Bonus

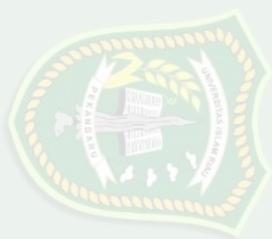
Bonus merupakan insentif yang diberikan kepada personal trainer atas hasil kerja yang dilakukan melebihi target yang ditentukan. Pernyataan personal trainer mengenai mendapatkan bonus dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang bonus

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	8%
Setuju	14	39%
Cukup Setuju	18	50%
Tidak Setuju	1	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai bonus dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target cukup baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 3 orang dengan persentase 8%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 39%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 18 orang dengan persentase 50%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai bonus dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target ialah cukup setuju,



hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru menentukan target kepada personal trainer untuk mendapatkan bonus.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada personal trainer atas tujuan tertentu. Pernyataan personal trainer merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang tunjangan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	17%
Setuju	12	33%
Cukup Setuju	18	50%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini cukup baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang dengan persentase 17%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 33%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 18 orang dengan persentase 50%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan yang



diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru menentukan target kepada personal trainer untuk memperoleh tunjangan.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada personal trainer baik berupa fisik maupun non fisik atas pencapaian yang dihasilkan. Pernyataan personal trainer tentang merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang kompensasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	17%
Setuju	13	35%
Cukup Setuju	15	42%
Tidak Setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja cukup baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang dengan persentase 17%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 35%, personal trainer



yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 42%, personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja cukup setuju, hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru memberikan imbalan atau kompensasi berdasarkan kinerja dari personal trainer itu sendiri.

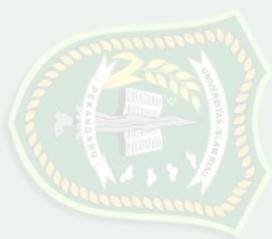
2. Dimensi *Non Financial Reward*

Secara umum kompensasi non financial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis/ fisik tempat orang tersebut bekerja. Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi non financial reward pada focus fit fitness center pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada personal trainer baik berupa materi maupun non materi atas keunggulan yang dimilikinya. Pernyataan personal trainer merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

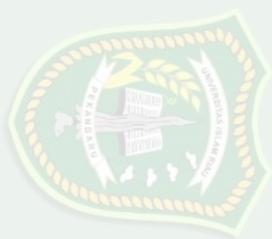
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang penghargaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	6%
Setuju	8	22%
Cukup Setuju	16	44%
Tidak Setuju	10	28%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan cukup baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 2 orang dengan persentase 6%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 22%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 44%, personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 10 orang dengan persentase 28%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan cukup setuju, hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru memberikan penghargaan berdasarkan kinerja dari personal trainer itu sendiri.



b. Promosi jabatan

Promosi jabatan yang dimaksud adalah personal trainer diberikan peluang untuk menempati posisi yang lebih tinggi seperti leader dan sebagainya. Pernyataan personal trainer merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang promosi jabatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	14%
Setuju	20	47%
Cukup Setuju	11	39%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi sudah baik pada focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 47%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 39%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang



lebih tinggi setuju, hal ini dikarenakan focus fit fitness center pekanbaru memberikan peluang kepada personal trainer untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel *Reward* (X1) pada focus fit fitness center pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 13 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel *Reward* pada fokus fit fitness center pekanbaru

No	Item pertanyaan	frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Financial Reward	5	4	3	2	1	
	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai	0	13	16	7	0	36
	Bobot nilai	0	52	48	14	0	114
2	Saya menerima bonus dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target	3	14	18	1	0	36
	Bobot nilai	15	56	54	2	0	127
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini	6	12	18	0	0	36
	Bobot nilai	30	48	54	0	0	132
4	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja	6	13	15	2	0	36
	Bobot nilai	30	52	45	4	0	131
Dimensi Non Financial Reward							
5	Saya merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan	2	8	16	10	0	36
	Bobot nilai	10	32	48	20	0	110
6	Saya merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	5	17	14	0	0	36
	Bobot nilai	25	68	42	0	0	135
jumlah keseluruhan		110	308	291	40	0	749

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Reward adalah 749. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 36 = 216$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{1.080 - 216}{5} = 173$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 173

$$\text{Sangat baik} = 907-1.080$$

$$\text{Baik} = 734-906$$

$$\text{Cukup baik} = 561-733$$

$$\text{Tidak baik} = 388-560$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 216-387$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel *Reward* (X1) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Reward pada focus fit fitness center pekanbaru dalam kategori **Baik**.

4.2.3.2 Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman atau peringatan yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja



karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar. Punishment diberikan sebagai bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahannya.

1. Dimensi Hukuman Ringan

Hukuman ringan adalah hukuman tingkat awal yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa teguran. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman ringan pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Teguran lisan

Teguran secara lisan merupakan hukuman ringan yang diberikan kepada personal trainer agar dapat segera memperbaiki kesalahan ringan yang dilakukannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai teguran lisan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 14Tanggapan responden tentang teguran lisan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	14%
Setuju	20	56%
Cukup Setuju	11	30%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai teguran lisan pada personal trainer focus fit fitness center



pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 56%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 30%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer menerima hukuman ringan berupa teguran secara lisan. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru memberikan teguran secara lisan kepada personal trainer yang melakukan pelanggaran ringan.

b. Teguran tertulis

Teguran secara tertulis merupakan hukuman ringan yang diberikan kepada personal trainer agar dapat segera memperbaiki kesalahan ringan yang dilakukannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai teguran tertulis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang teguran tertulis

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	11%
Setuju	17	47%
Cukup Setuju	15	42%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai teguran tertulis pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang dengan persentase 11%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 47%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 42%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer menerima hukuman ringan berupa teguran secara tertulis. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru memberikan teguran secara tertulis kepada personal trainer yang melakukan pelanggaran ringan.

2. Dimensi Hukuman Sedang

Hukuman sedang adalah hukuman tingkat kedua yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa penundaan atau pemotongan gaji. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman sedang pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Penundaan kenaikan gaji

Personal trainer yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji apabila tidak melebihi target yang ditentukan. Tabel dibawah ini



menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan gaji dapat dilihat sebagai berikut:

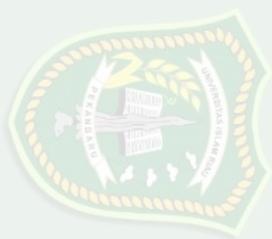
Tabel 4. 16 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	3%
Setuju	16	44%
Cukup Setuju	17	47%
Tidak Setuju	2	6%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan gaji pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 1 orang dengan persentase 3%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 44%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 17 orang dengan persentase 47%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer menerima hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji apabila tidak melebihi target yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru tidak



memberikan hukuman penundaan kenaikan gaji dikarenakan gaji personal trainer telah ditetapkan.

b. Pemotongan gaji

Personal trainer yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji apabila tidak mencapai target yang ditentukan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pemotongan gaji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Tanggapan responden tentang pemotongan gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	14%
Setuju	16	44%
Cukup Setuju	15	42%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemotongan gaji pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 44%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 42%.



Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer menerima hukuman sedang berupa pemotongan gaji apabila tidak mencapai target. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru memberikan hukuman pemotongan gaji personal trainer telah yang tidak dapat mencapai target.

c. **Penundaan kenaikan pangkat**

Personal trainer yang melakukan pelanggaran sedang akan mendapatkan hukuman berupa penundaan kenaikan posisi apabila tidak selalu melebihi target yang ditentukan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan pangkat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang penundaan kenaikan pangkat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	14%
Setuju	19	53%
Cukup Setuju	12	33%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penundaan kenaikan pangkat pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14%,



personal trainer yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 53%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 13%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer menerima hukuman sedang berupa penundaan kenaikan posisi jabatan apabila tidak selalu melebihi target. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru memberikan hukuman penundaan kenaikan posisi personal trainer telah yang tidak dapat selalu melebihi target.

3. Dimensi Hukuman Berat

Hukuman berat adalah hukuman tingkat terakhir yang diberikan atas kesalahannya dengan berupa pemutusan hubungan kerja. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi hukuman berat pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Pemutusan hubungan kerja

Personal trainer yang melakukan pelanggaran berat akan mendapatkan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja apabila kembali melanggar peraturan dan tidak memiliki prospek yang jelas. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang pemutusan hubungan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	11%
Setuju	14	39%
Cukup Setuju	15	42%
Tidak Setuju	3	8%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemutusan hubungan kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang dengan persentase 8%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 42%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 15 orang dengan persentase 39% dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 11%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer menerima hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja apabila kembali melakukan pelanggaran aturan. Hal tersebut menunjukkan bahwa focus fit fitness center pekanbaru tidak terlalu memberikan pemutusan hubungan kerja kepada personal trainer telah kembali melakukan kesalahan namun dapat memperbaikinya.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel *Punishment* (X2) pada focus fit fitness center pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 4. 20 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel *Punishment* pada fokus fit fitness center pekanbaru

No	Item pertanyaan	Frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Hukuman Ringan	5	4	3	2	1	
	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan	0	5	20	11	0	36
	Bobot nilai	0	20	60	22	0	102
2	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara tertulis	4	17	15	0	0	36
	Bobot nilai	20	68	45	0	0	133
3	Dimensi Hukuman Sedang						
	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji) apabila tidak melebihi target yang ditentukan	1	16	17	2	0	36
	Bobot nilai	5	64	51	4	0	124
4	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (pemotongan gaji) apabila tidak mencapai target	5	16	15	0	0	36
	Bobot nilai	25	64	45	0	0	134
5	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan pangkat) apabila tidak selalu melebihi target	5	19	12	0	0	36
	Bobot nilai	25	76	36	0	0	137
6	Dimensi Hukuman Berat						
	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa phk kepada karyawan yang kembali melanggar aturan	4	14	15	3	0	36
	Bobot nilai	20	56	45	6	0	127
Jumlah keseluruhan		95	348	282	32	0	757

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel *Punshment* adalah 757. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 36 = 216$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{1.080 - 216}{5} = 173$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 173

$$\text{Sangat baik} = 907-1.080$$

$$\text{Baik} = 734-906$$

$$\text{Cukup baik} = 561-733$$

$$\text{Tidak baik} = 388-560$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 216-387$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel *Punishment* (X2) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa punishment pada focus fit fitness center pekanbaru dalam kategori **Baik**.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.2.3.3 Kinerja Personal Trainer

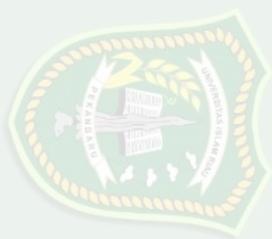
Kinerja personal trainer merupakan hasil atas kemampuan yang dimiliki personal trainer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab telah mencapai standar ketentuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung dari kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri, karena karyawan merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan.

1. Dimensi Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan penilaian hasil kerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan yang dapat dilihat berdasarkan mutu, taraf, atau derajat suatu pekerjaan. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi kualitas kerja personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Ketelitian kerja

Ketelitian dalam kerja merupakan seorang personal trainer yang melakukan pekerjaan secara akurat dan cermat dengan tepat dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Penilaian ini menunukan apakah personal trainer telah melakukan pekerjaannya dengan telitih. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai ketelitian kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4. 21 Tanggapan responden tentang ketelitian kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	22%
Setuju	25	61%
Cukup Setuju	6	17%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 22%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 25 orang dengan persentase 61%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer selalu menjaga ketelitian dalam. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru memiliki ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kecakapan kerja

Kecakapan dalam bekerja adalah kemampuan fisik, taktis, dan teknis seorang personal trainer untuk melaksanakan tugas atau misi sesuai dengan tanggung jawabnya. Tabel dibawah ini



menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kecakapan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

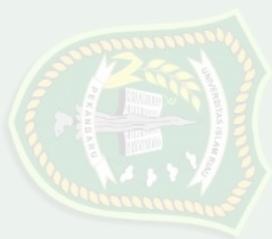
Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang kecakapan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	14%
Setuju	29	78%
Cukup Setuju	3	8%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecakapan kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 14%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 29 orang dengan persentase 78%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 8%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer memiliki kecakapan serta pengetahuan terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan personal trainer focus fit fitness center pekanbaru memiliki kecakapan kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.



c. Kesempurnaan kerja

Kesempurnaan dalam bekerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya dengan utuh sesuai prosedur tanpa adanya kesalahan dalam proses menjalankan pekerjaannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kesempurnaan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

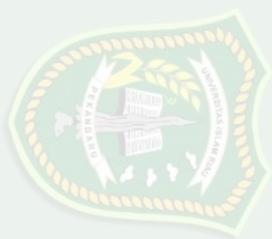
Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang kesempurnaan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	30%
Setuju	23	64%
Cukup Setuju	2	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesempurnaan kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 30%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 64%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju personal trainer mampu



menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tanpa melakukan kesalahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru dapat dengan baik menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna tanpa adanya kesalahan.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja yang dapat diselesaikan setiap karyawan itu masing-masing. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi kuantitas kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Pencapaian target kerja

Pencapaian seorang karyawan atas kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang pencapaian target kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	8%
Setuju	12	33%
Cukup Setuju	16	45%
Tidak Setuju	5	14%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target kerja pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 3 orang dengan persentase 8%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 33%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 45%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer mampu bekerja mencapai/melebihi target. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru masih kesulitan untuk dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditetapkan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai ketetapan waktu dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 4. 25 Tanggapan responden tentang ketepatan waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	6%
Setuju	11	30%
Cukup Setuju	16	45%
Tidak Setuju	7	19%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketetapan waktu pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 2 orang dengan persentase 6%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 30%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 45%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 7 orang dengan persentase 19%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru masih belum dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.



c. Kerjasama antar karyawan

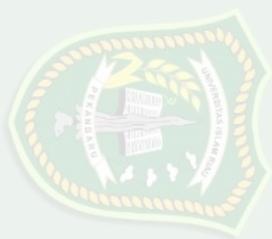
Kerjasama dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu antar sesama karyawan harus memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan baik di perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 26 Tanggapan responden tentang kerjasama antar karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	11%
Setuju	6	17%
Cukup Setuju	21	58%
Tidak Setuju	5	14%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang dengan persentase 11%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan persentase 17%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 21 orang dengan persentase 58%, dan personal trainer yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang dengan persentase 14%.



Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer mampu bekerjasama dengan tim secara baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru belum mampu untuk dapat bekerjasama antar sesama personal trainer dengan baik.

3. Dimensi Pelaksanaan Tugas

Seorang karyawan dalam suatu organisasi perusahaan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi pelaksanaan tugas pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Melakukan pekerjaan dengan akurat

Setiap karyawan memiliki pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan saling menjaga keakuratan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan dengan akurat dapat dilihat sebagai berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 27 Tanggapan responden tentang melakukan pekerjaan dengan akurat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	19%
Setuju	17	47%
Cukup Setuju	12	33%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	36	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden melakukan pekerjaan dengan akurat pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 19%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 47%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 33%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan setuju bahwa personal trainer melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru dapat saling menjaga keakuratan dalam melaksanakan pekerjaannya.



4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi kewajibannya dan siap menerima akibatnya. Terdapat indikator yang mengukur tanggapan responden tentang dimensi tanggung jawab pada personal trainer focus fit fitness center pekanbaru sebagai berikut:

a. Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan

Penilaian karyawan yang diberikan tanggung jawab yang memiliki kesadaran akan apa yang menjadi kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Tanggapan responden tentang kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	17%
Setuju	14	39%
Cukup Setuju	16	44%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	66	100%

Sumber: *Data Olahan, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan pada personal trainer focus fit fitness

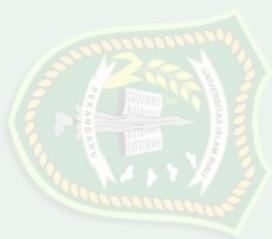


center pekanbaru. Personal trainer yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang dengan persentase 17%, personal trainer yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 39%, personal trainer yang menyatakan cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 44%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat ditarik kesimpulan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru menyatakan cukup setuju bahwa personal trainer merasa bersalah jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa personal trainer focus fit fitness center pekanbaru memiliki kesadaran rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk melihat lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel Kinerja Personal Trainer (Y) pada focus fit fitness center pekanbaru dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4. 29 Rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja personal trainer pada fokus fit fitness center pekanbaru

No	Item pertanyaan	Frekuensi jawaban					Skor Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dimensi Kualitas	5	4	3	2	1	
	Saya selalu menjaga ketelitian dalam bekerja	8	22	6	0	0	36
	Bobot nilai	40	88	18	0	0	146
2	Saya memiliki kecakapan serta pengetahuan terhadap pekerjaan yang diberikan	5	28	3	0	0	36
	Bobot nilai	25	112	9	0	0	146
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tanpa melakukan kesalahan	11	23	2	0	0	36
	Bobot nilai	55	92	6	0	0	153
4	Dimensi Kuantitas						
	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	3	12	16	5	0	36
	Bobot nilai	15	48	48	10	0	121
5	Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif & efisien	2	11	16	7	0	36
	Bobot nilai	10	44	48	14	0	116
6	Saya mampu bekerjasama dengan tim secara baik	4	6	21	5	0	36
	Bobot nilai	20	24	63	10	0	117
7	Dimensi Pelaksanaan Tugas						
	Saya melakukan pekerjaan dengan ketelitian sesuai dengan prosedur	12	17	7	0	0	36
	Bobot nilai	60	68	21	0	0	149
8	Dimensi Tanggung Jawab						
	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa phk kepada karyawan yang kembali melanggar aturan	6	14	16	0	0	36
	Bobot nilai	30	56	48	0	0	134
	Jumlah keseluruhan	255	532	261	34	0	1082

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kinerja adalah 1082. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 36 = 1.440$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{1.440 - 288}{5} = 230$$

Jadi nilai interval koefisien adalah sebesar 230

$$\text{Sangat baik} = 1.211-1.440$$

$$\text{Baik} = 981-1.210$$

$$\text{Cukup baik} = 751-980$$

$$\text{Tidak baik} = 521-750$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 288-520$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja Personal Trainer (Y) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja personal trainer pada focus fit fitness center pekanbaru dalam kategori **Baik**.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



4.2.4 Uji Asumsi Klasik

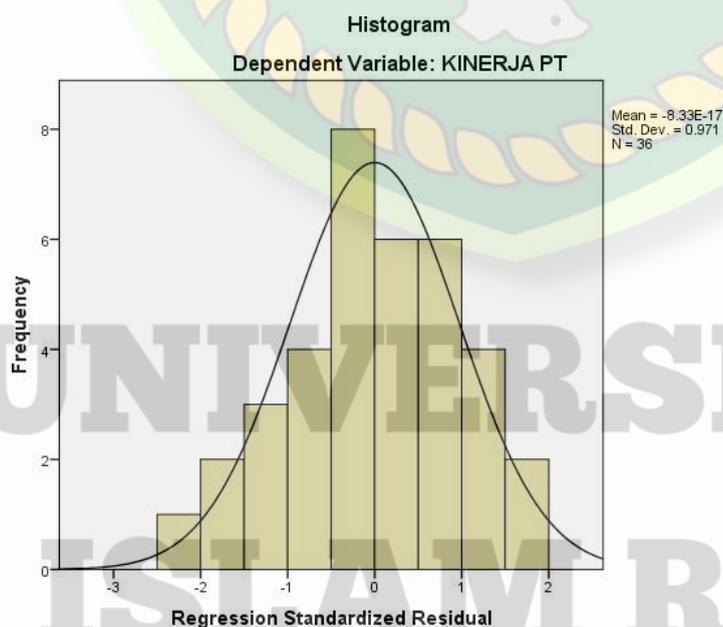
4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

Gambar 4. 2 Uji Histogram



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat seiring mengikuti garis sebenarnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal.

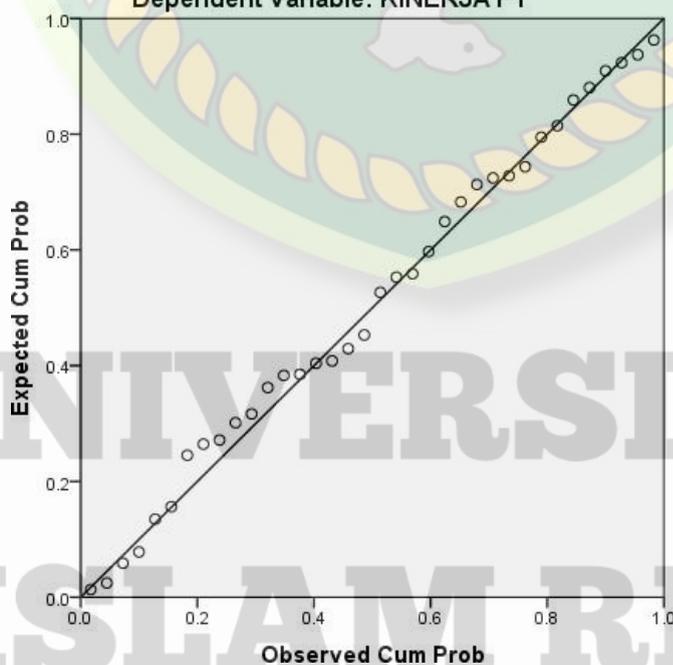
2. P-P Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 3 Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA PT



Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.5 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Personal Trainer

Focus Fit Fitness Center Pekanbaru

4.2.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*), sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah 5% atau dengan tingkat signifikansi 0,05. Berikut ditampilkan hasil dari regresi berganda:

Tabel 4. 30 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.397	4.958		2.702	.011
REWARD	.532	.200	.467	2.662	.012
PUNISHMENT	-.242	.273	-.155	-.886	.382

a. Dependent Variable: KINERJA PT

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan dari tabel 5.14 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

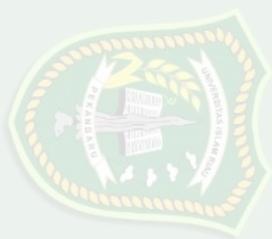
$$Y = 13.397 + 0.532X_1 - 0.242X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13.397 yang artinya apabila variabel reward dan punishment nilainya tetap atau 0, maka kinerja personal trainer nilainya adalah 13.397.
- b. Variabel *reward* memiliki nilai beta positif sebesar 0.532, artinya apabila reward mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja *personal trainer* mengalami peningkatan sebesar 0.532, begitu sebaliknya apabila *reward* mengalami penurunan maka kinerja *personal trainer* juga mengalami penurunan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.
- c. Variabel *punishment* memiliki nilai beta negatif sebesar 0.242, artinya apabila punishment mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja *personal trainer* mengalami penurunan sebesar 0.242, begitu sebaliknya apabila *punishment* mengalami penurunan maka kinerja *personal trainer* mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.

4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah. Tabel dibawah ini memperlihatkan koefisien determinasi :



Tabel 4. 31 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.571 ^a	.326	.286
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD			
b. Dependent Variable: KINERJA PT			

Sumber: Data Olahan, 2022

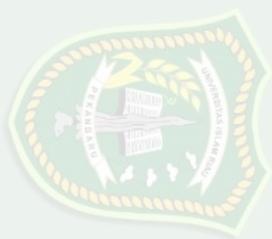
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *adjusted R Square* sebesar 0.286 yang berarti bahwa Kinerja personal trainer dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* sebesar 28.6%, sedangkan selebihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam hal ini koefisien determinasi (R^2) yang digunakan adalah *adjusted R Square*, karena penelitian ini menggunakan dua variabel bebas.

4.2.5.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan standar signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilihat berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Berikut ditampilkan tabel hasil pengujian:

ISLAM RIAU



Tabel 4. 32 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.433	2	70.216	7.996	.001 ^b
	Residual	289.789	33	8.781		
	Total	430.222	35			
a. Dependent Variable: KINERJA PT						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai $f_{Hitung} 7.996 > f_{Tabel} 3.28$. Artinya variabel *result control* yang dinyatakan oleh *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer*. Kesimpulannya adalah H3 diterima.

4.2.5.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji regresi secara parsial (uji t) yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 33 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.702 .011
	REWARD	2.662 .012
	PUNISHMENT	.886 .382
a. Dependent Variable: KINERJA PT		

Sumber: Data Olahan, 2022



Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

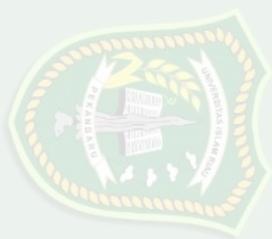
1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja *Personal Trainer* Berdasarkan tabel 4.33 diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel *Reward* sebesar $0.012 < 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 2.662 > t_{Tabel} 2.03224$. Artinya variabel *Reward* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Personal Trainer*. Kesimpulannya adalah H1 diterima.
2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja *Personal Trainer* Berdasarkan tabel 4.33 diketahui menunjukkan nilai signifikansi variabel *Punishment* sebesar $0.382 > 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 0.886 > t_{Tabel} 2.03224$. Artinya *Punishment* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja *Personal Trainer*. Kesimpulannya adalah H2 ditolak.

4.2.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat *result control* dengan kedua variabel bebas *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer*, hasil analisis pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.6.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja *Personal Trainer*

Hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja *personal trainer* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$ dengan $t_{Hitung} 2.662 > t_{Tabel} 2.03224$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer*.



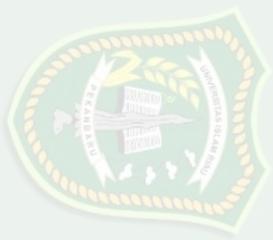
Reward merupakan bentuk penghargaan atas upaya yang dilakukan *personal trainer* dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai *reward* diperlukan kinerja serta target yang harus dicapai oleh *personal trainer*. Apabila sistem *reward* pada focus fit fitness center pekanbaru semakin adil yaitu dengan adanya gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja *personal trainer* akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas dan membuat Focus Fit Fitness Center Pekanbaru semakin maju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tatag Yuda (2018) pada Forton Fitness Centre di Sidoarjo yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer*.

4.2.6.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja *Personal Trainer*

Hasil penelitian mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja *personal trainer* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Punishment* sebesar $0.382 > 0.05$ dengan nilai $t_{Hitung} 0.886 > t_{Tabel} 2.03224$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer*.

Punishment merupakan pemberian sanksi atau hukuman bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, tidak boleh dibedakan, baik atasan ataupun bawahan, tua ataupun muda, pria ataupun wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan



punishment pada focus fit fitness center pekanbaru agar *personal trainer* untuk meningkatkan kedisiplinan dan menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua *personal trainer* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Focus Fit Fitness center pekanbaru. *Punishment* atau sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan *personal trainer* karena trainer dengan sanksi hukuman yang semakin berat, trainer akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan trainer. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan berdasarkan hukuman logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua *personal trainer*.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Tatag Yuda (2018) pada Forton Fitness Centre di Sidoarjo yang menunjukkan hasil secara parsial bahwa *punishment* belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja *personal trainer* pada Forton fitness centre di Sidoarjo.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *reward* dalam kategori baik, hal ini karena focus fit fitness center pekanbaru memberikan bonus dan tunjangan kepada *personal trainer* berdasarkan kinerjanya. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *punishment* dalam kategori baik, karena focus fit fitness pekanbaru menerapkan *punishment* seperti memberikan hukuman pemotongan gaji dan penundaan kenaikan pangkat pada *personal trainer*.
2. Hasil uji *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *personal trainer* focus fit fitness center pekanbaru. Hasil uji *punishment* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja *personal trainer* focus fit fitness center pekanbaru.
3. Hasil uji *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja *personal trainer* focus fit fitness center pekanbaru.



5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* pada focus fit fitness center pekanbaru, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan focus fit fitness center pekanbaru untuk meningkatkan *reward* dan *punishment* pada focus fit fitness center pekanbaru yang akan berdampak pada kinerja *personal trainer* agar perusahaan memberikan bonus kepada *trainer* yang mencapai target, memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja yang dilakukan *personal trainer* itu sendiri dan memberikan peluang kepada *trainer* untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.
2. Diharapkan focus fit fitness center pekanbaru untuk mendorong peningkatan kinerja *personal trainer* dapat melakukannya dengan memperhatikan *reward* dan *punishment personal trainer*. Karena berdasarkan hasil penelitian variabel *reward* tersebut mampu mempengaruhi kinerja *personal trainer* secara positif dan signifikan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung:

Alfabeta.

Merchant, K.A., dan W.A. Van der Stede. 2007. *Management Control Systems:*

Performance Measurement, Evaluation, and Incentives. 2nd edition.

Prentice Hall: UK.

Nugroho, A. D. (2015). “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja

karyawan PT Business Training and Empowering Management

Surabaya”: *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan*

Entrepreneurship, 4(2), 4-14.

Pakpahan, M., Manullang, M. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka

Media.

Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. 2022. “Pengaruh Reward Dan

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”: *Jurnal Sosial Ekonomi*

Bisnis, 2(2), 62-70.

Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Putri, Audina., P. 2019. “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dihotel Lombok Raya Mataram.”: *Skripsi STIE Yogyakarta*



Rivai, Veitza, & Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gaya Media.

Sandy, Syah Riza Octavy dan Faozen. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember”. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2 (hlm. 134-150)*.

Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”: *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.

Satria, T. Y. 2018. “Analisis Penerapan Result Control dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Personal Trainer pada Forton Fitness Centre di Sidoarjo”: *CALYPTRA*, 7(1), 393-406.

Soekanto, Soerjono. 2010. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali

Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. 2017. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”: *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparmi, S., & Septiawan, V. 2019. "Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran": *Serat Acitya*, 8(1), 51.

Stevani, Melisa. 2020. "Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall": *Jurnal Sumber Daya Manusia*

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Seiring salam do'a, semoga bapak/ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

Tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Result Control* Terhadap Kinerja *Personal Trainer* Focus Fit Fitness Center Di Pekanbaru**" atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

UNIVERSITAS
Hari Pratama Putra
 185210213
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU



I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia Responden Saat Ini : <20 tahun 20-29 tahun

30-39 tahun >40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA/SMK S1 S2

Lama Bekerja : ≤ 1 Th ≥ 1-2 Th >2 Th

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya memohon kepada bapak/ibu agar memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang bapak / ibu anggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

Penelitian dapat dilakukan berdasarkan skala

berikut ini :Keterangan :

Kriteria	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. REWARD

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Financial Reward						
1	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai					
2	Saya menerima bonus dari perusahaan atas pekerjaan yang mencapai target					
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
4	Saya merasa perusahaan memberikan kompensasi/imbalan berdasarkan kinerja					
Non Financial Reward						
5	Saya merasa bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan					
6	Saya merasa perusahaan memberikan peluang untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					

2. PUNISHMENT

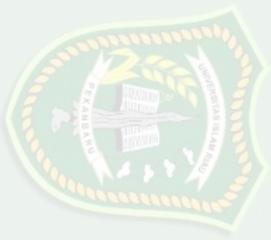
NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Hukuman Ringan						
1	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan					
2	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman ringan berupa teguran secara tertulis					
Hukuman Sedang						
3	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji) apabila tidak melebihi target yang ditentukan					
4	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (pemotongan gaji) apabila tidak mencapai target					
5	Saya merasa perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan pangkat) apabila tidak selalu melebihi target					
Hukuman Berat						
6	Perusahaan senantiasa memberikan hukuman berat berupa phk kepada karyawan yang kembali melanggar aturan					



3. KINERJA PERSONAL TRAINER

NO	PERNAYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya selalu menjaga ketelitian dalam bekerja					
2	Saya memiliki kecakapan serta pengetahuan terhadap pekerjaan yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tanpa melakukan kesalahan					
Kuantitas						
4	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
5	Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif & efisien					
6	Saya mampu bekerjasama dengan tim secara baik					
Pelaksanaan Tugas						
7	Saya melakukan pekerjaan dengan ketelitian sesuai dengan prosedur					
Tanggung Jawab						
8	Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 2 Rekapitulasi Skor Responden Variabel *Reward*

No	Reward (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	2	3	5	4	3	4
2	2	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4
8	2	3	5	4	3	4
9	3	4	3	3	3	4
10	3	3	3	3	2	3
11	4	5	4	5	4	5
12	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	4	4
14	3	3	5	4	4	5
15	4	4	4	5	3	4
16	2	3	3	5	2	4
17	4	5	4	5	5	5
18	3	3	3	4	3	4
19	3	2	3	5	2	5
20	3	3	4	4	2	4
21	4	4	4	4	5	3
22	4	3	3	3	3	3
23	3	4	3	4	3	4
24	3	4	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4
26	2	3	3	4	2	3
27	3	3	3	4	3	3
28	4	3	5	3	2	3
29	4	4	5	3	3	4
30	3	4	3	3	2	3
31	2	4	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	4	4	3	3	3	3
35	3	3	4	2	2	4
36	2	4	4	2	2	4

Lampiran 3 Rekapitulasi Skor Responden Variabel *Punishment*

No	PUNISHMENT (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	5	4	4	3	5
2	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4
5	3	4	4	4	4	3
6	5	4	4	5	4	4
7	5	3	3	4	5	3
8	3	3	4	4	3	4
9	4	4	3	3	3	3
10	3	3	3	4	3	4
11	4	5	4	5	4	4
12	4	3	2	4	4	3
13	4	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	4	4
15	4	3	3	3	4	3
16	4	4	4	5	4	4
17	5	5	4	4	5	4
18	4	4	2	3	4	3
19	4	3	3	4	4	4
20	4	4	3	3	3	3
21	4	4	4	5	4	4
22	4	4	3	3	4	5
23	4	4	4	3	5	2
24	3	3	3	4	5	5
25	4	5	4	3	4	3
26	3	3	4	3	5	2
27	4	3	3	4	4	2
28	3	4	4	4	4	5
29	4	3	4	3	3	3
30	4	4	3	3	4	3
31	3	3	3	4	3	3
32	5	3	5	5	4	3
33	3	4	3	3	4	3
34	4	4	3	3	4	4
35	4	4	4	4	3	4
36	5	4	4	4	3	4

Lampiran 4 Rekapitulasi Skor Responden Variabel Kinerja *Personal Trainer*

No	KINERJA (Y)							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	3	4	4	4	5	3	4	4
2	4	4	4	3	3	2	3	3
3	4	5	4	4	3	3	4	4
4	4	4	5	3	4	4	3	3
5	4	4	5	3	3	3	3	4
6	4	4	5	2	3	3	4	3
7	5	4	5	4	4	5	5	5
8	4	3	4	2	2	3	4	3
9	5	4	4	3	2	3	5	4
10	3	4	4	3	3	3	4	4
11	4	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	3	3	3	3	3
13	4	5	4	3	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	3	3	3	3	5	3
16	3	4	4	4	2	3	4	4
17	5	5	4	5	4	5	5	5
18	4	4	4	3	3	2	4	3
19	4	4	5	3	2	3	4	4
20	4	5	4	2	3	3	4	3
21	5	5	4	4	4	5	3	4
22	4	4	5	4	3	3	5	3
23	4	4	4	4	3	3	3	4
24	5	4	4	3	3	4	5	3
25	4	4	5	3	3	4	4	4
26	4	3	4	2	2	3	3	3
27	4	4	4	4	3	3	4	4
28	3	4	4	2	2	3	3	3
29	5	4	5	5	4	4	4	4
30	3	4	4	4	4	2	3	3
31	4	3	4	3	4	3	4	3
32	3	4	4	3	4	2	3	5
33	4	4	3	3	3	3	3	3
34	5	4	5	4	3	3	4	4
35	4	4	4	3	2	2	4	5
36	5	4	4	4	4	4	4	4

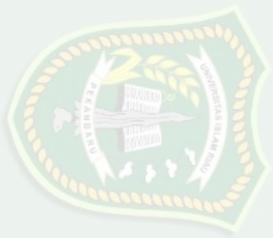
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Reward

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	REWARD
X1.1	Pearson Correlation	1	.492**	.205	.194	.526**	.140	.632**
	Sig. (2-tailed)		.002	.230	.257	.001	.415	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.492**	1	.235	.190	.570**	.282	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002		.167	.267	.000	.096	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.205	.235	1	.212	.293	.437**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.230	.167		.215	.083	.008	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.194	.190	.212	1	.388*	.582**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.257	.267	.215		.020	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.526**	.570**	.293	.388*	1	.360*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.083	.020		.031	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.140	.282	.437**	.582**	.360*	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.415	.096	.008	.000	.031		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
REWARD	Pearson Correlation	.632**	.676**	.585**	.651**	.792**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Lampiran 6 Uji Validitas Variabel *Punishment*

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	PUNISHMENT
X2.1	Pearson Correlation	1	.272	.178	.256	.120	-.045	.523**
	Sig. (2-tailed)		.108	.298	.132	.487	.795	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.272	1	.255	.038	.055	.306	.588**
	Sig. (2-tailed)	.108		.134	.824	.750	.069	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.178	.255	1	.487**	.073	.084	.622**
	Sig. (2-tailed)	.298	.134		.003	.673	.626	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.256	.038	.487**	1	.112	.288	.678**
	Sig. (2-tailed)	.132	.824	.003		.515	.088	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.120	.055	.073	.112	1	-.174	.341*
	Sig. (2-tailed)	.487	.750	.673	.515		.309	.042
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	-.045	.306	.084	.288	-.174	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.795	.069	.626	.088	.309		.002
	N	36	36	36	36	36	36	36
PUNISHMENT	Pearson Correlation	.523**	.588**	.622**	.678**	.341*	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.042	.002	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja *Personal Trainer*

		Correlations								KINERJA PT
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	.180	.205	.287	.085	.566**	.394*	.156	.575**
	Sig. (2-tailed)		.292	.231	.089	.623	.000	.018	.362	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.180	1	-.054	.309	.257	.250	.023	.208	.402*
	Sig. (2-tailed)	.292		.753	.067	.130	.141	.894	.225	.015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.205	-.054	1	.170	.124	.291	.089	.174	.382*
	Sig. (2-tailed)	.231	.753		.321	.471	.085	.605	.310	.021
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.287	.309	.170	1	.582**	.479**	.323	.583**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.089	.067	.321		.000	.003	.055	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.085	.257	.124	.582**	1	.449**	.053	.288	.625**
	Sig. (2-tailed)	.623	.130	.471	.000		.006	.760	.088	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.566**	.250	.291	.479**	.449**	1	.388*	.390*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.141	.085	.003	.006		.020	.019	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	Pearson Correlation	.394*	.023	.089	.323	.053	.388*	1	.299	.540**
	Sig. (2-tailed)	.018	.894	.605	.055	.760	.020		.076	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson Correlation	.156	.208	.174	.583**	.288	.390*	.299	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.362	.225	.310	.000	.088	.019	.076		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KINERJA PT	Pearson Correlation	.575**	.402*	.382*	.801**	.625**	.804**	.540**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.021	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

ISLAM RIAU

Lampiran 8 Uji Reabilitas Variabel *Reward*, *Punishment* dan Kinerja

Personal Trainer

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
X1.1	69.42	48.193	.483	.837
X1.2	69.06	47.311	.614	.832
X1.3	68.92	48.821	.406	.841
X1.4	68.94	48.511	.385	.842
X1.5	69.53	45.513	.640	.829
X1.6	68.83	48.200	.521	.836
X2.1	68.75	48.650	.504	.837
X2.2	68.89	49.416	.406	.840
X2.3	69.14	50.237	.326	.844
X2.4	68.89	49.587	.359	.842
X2.5	68.78	50.921	.242	.847
X2.6	69.06	51.197	.157	.852
Y.1	68.53	50.599	.299	.844
Y.2	68.53	51.342	.310	.844
Y.3	68.33	51.257	.266	.845
Y.4	69.22	47.149	.510	.836
Y.5	69.36	47.894	.442	.839
Y.6	69.33	45.543	.655	.828
Y.7	68.72	49.178	.392	.841
Y.8	68.86	47.209	.581	.833

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

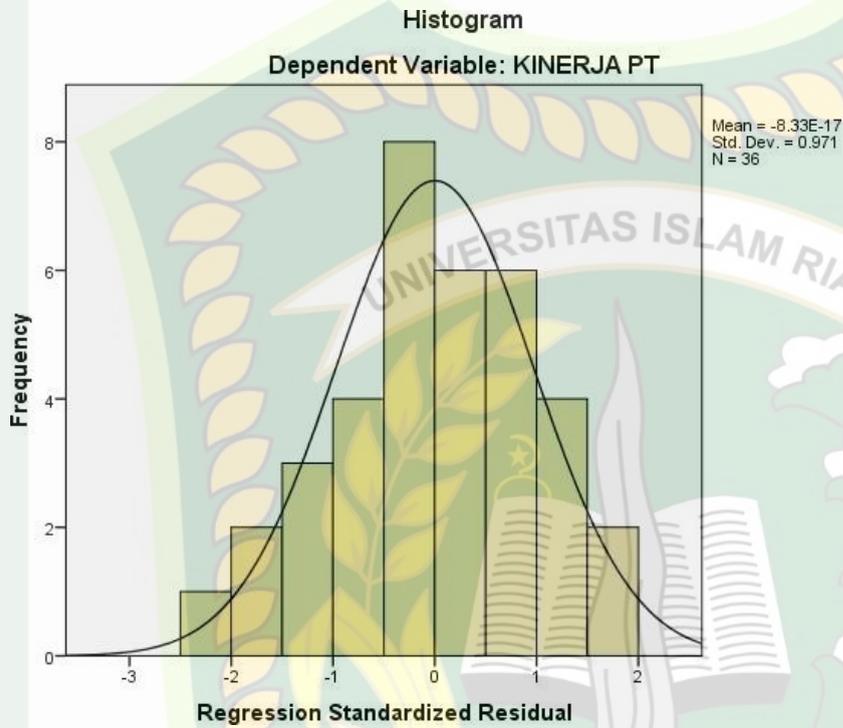


UNIVERSITAS ISLAM RIAU

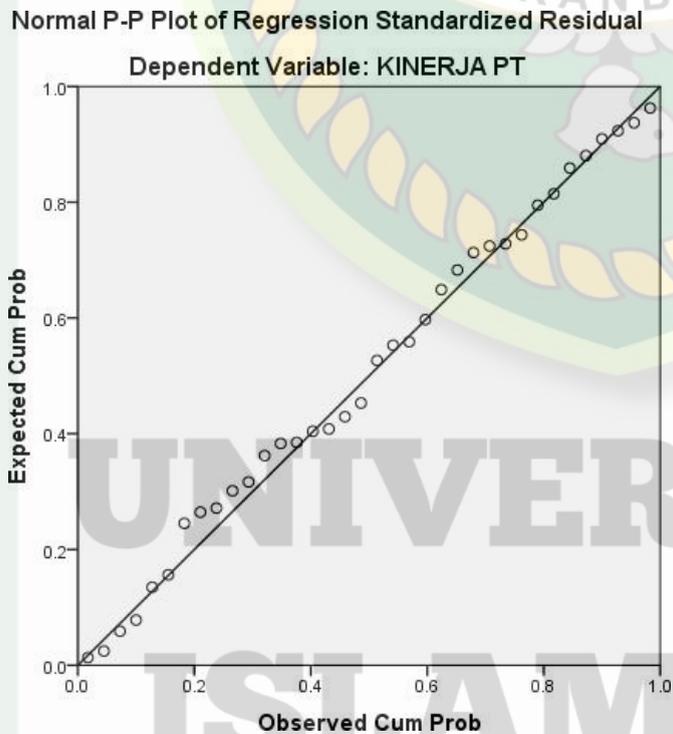
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS



Lampiran 9 Grafik Histogram



Lampiran 10 Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

Lampiran 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87744553
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.048
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 12 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REWARD	.663	1.508
	PUNISHMENT	.663	1.508

a. Dependent Variable: KINERJA PT

Lampiran 13 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.471	2.609		-1.713	.096
	REWARD	.170	.105	.308	1.616	.116
	PUNISHMENT	.147	.144	.195	1.022	.314

a. Dependent Variable: ABS_RES

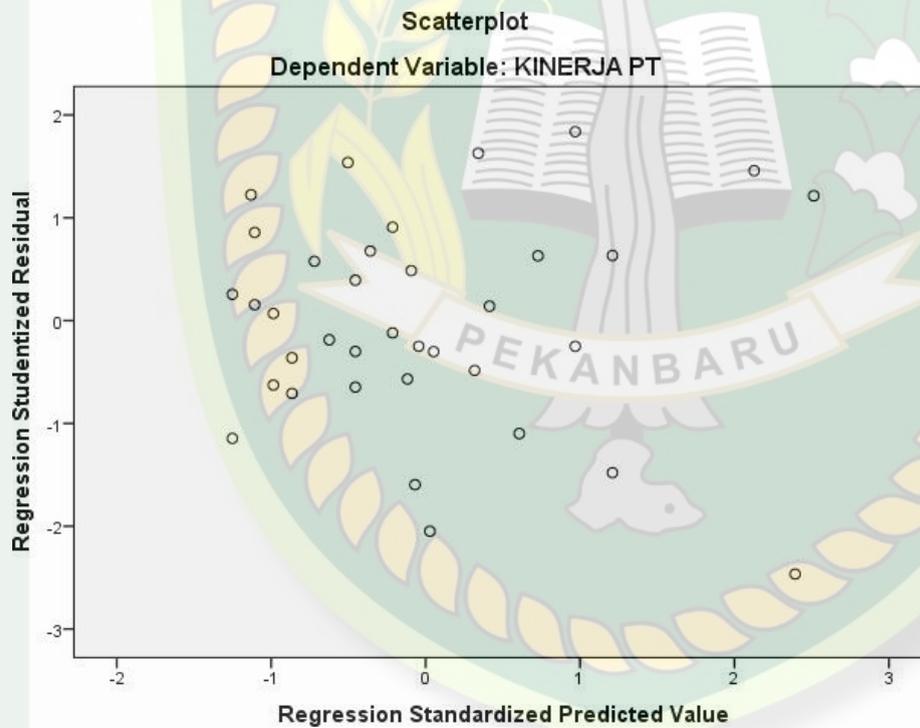
Lampiran 14 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.286	2.963	2.729

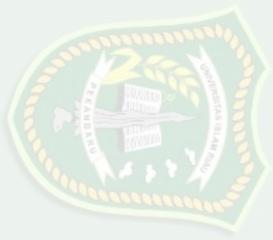
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA PT

Lampiran 15 Grafiif Scatterplot



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Lampiran 16 Tabel Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.397	4.958		2.702	.011		
	REWARD	.532	.200	.467	2.662	.012	.663	1.508
	PUNISHMENT	.242	.273	.155	.886	.382	.663	1.508

a. Dependent Variable: KINERJA PT

Lampiran 17 Tabel Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b				
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1		.571 ^a	.326	.286	2.963	2.729

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA PT

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





DOKUMENTASI PENELITIAN MENGENAI PENGARUH *RESULT CONTROL* TERHADAP KINERJA *PERSONAL TRAINER* FOCUS FIT FITNESS CENTER DI PEKANBARU

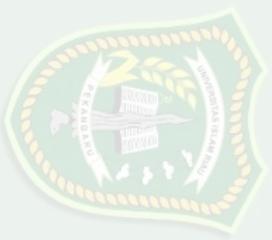


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**