

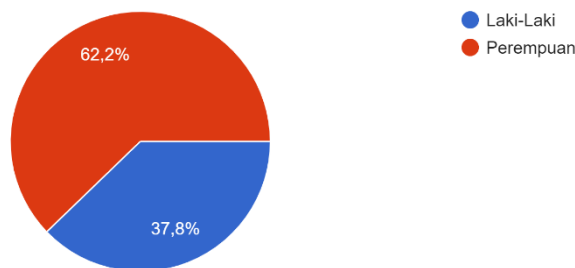
BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pohacee Mitra Indonesia. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 23 Mei 2023. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang sudah dibuat dan disebar sebanyak 45 orang responden kepada karyawan yang bekerja di PT Pohacee Mitra Indonesia lalu didapatkanlah karakteristik responden yaitu :

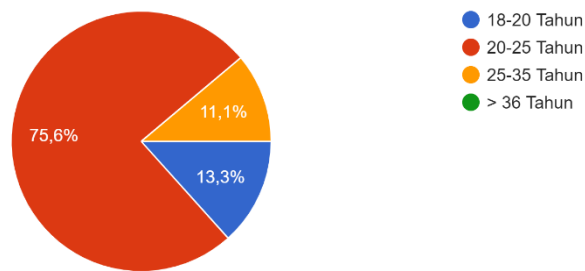
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden



Gambar 4.1 Presentase Jenis Kelamin Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden yaitu perempuan lebih dominan dengan presentasi sebesar 62,2% (28 orang) dan laki-laki sebesar 37,8% (17 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

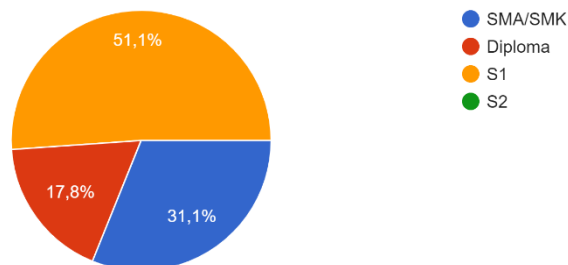
4.1.1.2 Usia Responden



Gambar 4.2 Presentase Usia Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun merupakan yang paling dominan yaitu memiliki presentase sebesar 75,6% (34 orang), usia 18-20 tahun memiliki presentase 13,3% (6 orang), dan usia 25-35 tahun memiliki presentase 11,1% (5 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 20-25 tahun.

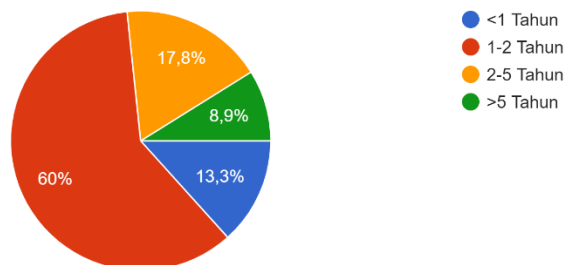
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir Responden



Gambar 4.3 Presentase Pendidikan Terakhir Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah S1 dengan presentase sebesar 51,1% (23 orang), SMA/SMK dengan presentase sebesar 31,1% (14 orang), dan Diploma dengan presentase 17,8% (8 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini ada karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

4.1.1.4 Lama Bekerja Responden



Gambar 4.4 Presentase Lama Bekerja Responden
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan jika dilihat dari lama bekerja adalah rentang 1-2 tahun dengan presentase 60% (27 orang), 2-5 tahun dengan presentase sebesar 17,8% (8orang), <1tahun dengan presentase 13,3% (6 orang), dan >5tahun memperoleh presentase sebesar 8,9% (4 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan lama kerja 1-2 tahun.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif, yang dapat ditinjau terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan nilai maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini *mean* merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* yang merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviation* yang mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai *standard deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

Nilai minimum merupakan jawaban responden semakin bervariasi. Nilai

minimum merupakan jawaban terendah berdasarkan skala *likert* yang telah ditetapkan pada penelitian ini (1-5). Nilai minimum 1 dapat diartikan sangat tidak setuju, nilai 2 dapat diartikan tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan netral yang menggambarkan responden tidak berpihak untuk setuju maupun tidak setuju dan memiliki kecenderungan tidak memahami atau menguasai pernyataan pada kuesioner, nilai 4 dapat diartikan responden setuju, dan nilai 5 dapat diartikan responden sangat setuju dengan pernyataan. Jawaban responden yang tertinggi atau nilai *maximum* pada kuesioner adalah dengan nilai 5.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Reward*

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel *reward* yang digunakan 6 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel *reward* dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 *Kategori Skala*

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Reward

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Reward

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P ₁ X ₁	45	2	5	4.24	.570
P ₂ X ₁	45	3	5	4.67	.522
P ₃ X ₁	45	1	5	4.40	.751
P ₄ X ₁	45	3	5	4.44	.586
P ₅ X ₁	45	4	5	4.60	.495
P ₆ X ₁	45	4	5	4.62	.490
Valid N (listwise)					

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 di atas, *descriptive statistics* variabel *reward* dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator P₁X₁ dengan nilai *mean* sebesar 4.24 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan P₁X₁, yaitu perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator P₂X₁ dengan nilai *mean* 4.67 yang artinya responden cenderung setuju terhadap pernyataan P₂X₁, yaitu Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan. Total *mean* pada variabel *reward* adalah sebesar 4.49 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.4).

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Punishment

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel *punishment* yang digunakan 6 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$= \frac{(5-1)}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

Dengan demikian Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel *reward* dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 *Kategori Skala*

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Punishment*

Tabel 4.4 *Statistik Deskriptif Punishment*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK ₁ X ₂	45	3	5	4.42	.543
PK ₂ X ₂	45	4	5	4.49	.506
PK ₃ X ₂	45	4	5	4.60	.495
PK ₄ X ₂	45	3	5	4.60	.539
PK ₅ X ₂	45	4	5	4.56	.503
PK ₆ X ₂	45	4	5	4.47	.505
Valid N (<i>listwise</i>)					

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 di atas, *descriptive statistics* variabel *punishment* dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator PK₁X₂ dengan nilai *mean* sebesar 4.42 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan PK₁X₂, yaitu karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator PK₃X₂ dan PK₄X₂ dengan nilai *mean* 4.60 yang artinya responden cenderung setuju terhadap pernyataan PK₃X₂ dan PK₄X₂, yaitu perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang. Total *mean* pada variabel *punishment* adalah sebesar 4.52 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.4).

4.1.2.5 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel *punishment* yang digunakan 8 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{(\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal})}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel *reward* dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Skala

Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Netral
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: hasil pengolahan data

4.1.2.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK ₁ Y	45	4	5	4.58	.499
KK ₂ Y	45	4	5	4.53	.505
KK ₃ Y	45	4	5	4.51	.506
KK ₄ Y	45	3	5	4.44	.546
KK ₅ Y	45	3	5	4.49	.549
KK ₆ Y	45	3	5	4.47	.548
KK ₇ Y	45	3	5	4.49	.549
KK ₈ Y	45	4	5	4.51	.506
Valid N (<i>listwise</i>)					

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 di atas, *descriptive statistics* variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator KK₄Y dengan nilai *mean* sebesar 4.44 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan KK₄Y, yaitu para pegawai mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator KK₁Y dengan nilai *mean* 4.58 yang artinya responden cenderung

setuju terhadap pernyataan KK₁Y, yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Total *mean* pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.50 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Maka dari itu, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.4).

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas pada penelitian ini, terdapat data 45 responden dengan penyebaran kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia untuk menguji validitas pada kuesioner yang telah dibuat. Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Tujuan untuk melakukan uji validitas yaitu untuk memperoleh informasi dari responden bahwa setiap item pernyataan yang ada pada kuesioner valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Untuk mengetahui apakah variabel yang diuji tersebut valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 5% = 0.05 dan data yang digunakan adalah N = 45 pada taraf signifikansi 5%, sehingga r tabel yang diperoleh sebesar 0.301. Pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam pengujian hipotesis apabila koefisien korelasi seluruh pernyataan mempunyai r hitung > r tabel (0.301), sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akurasi alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas pada masing-masing variabel.

4.1.3.1 Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)

Uji validitas pada variabel *reward* diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara manual kepada responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengumpulan data terhadap 45 responden dengan 6 item pernyataan:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P ₁ X ₁	1,000	0.301	Valid
P ₂ X ₁	0,356	0.301	Valid
P ₃ X ₁	0,669	0.301	Valid
P ₄ X ₁	0,348	0.301	Valid
P ₅ X ₁	1,000	0.301	Valid
P ₆ X ₁	1,000	0.301	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 diatas terdapat 6 item pertanyaan, dimana ini merupakan jumlah indikator variabel *reward* yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel *reward* dinyatakan valid.

4.1.3.2 Uji Validitas Variabel *Punishment* (X2)

Uji validitas pada variabel *punishment* diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara manual kepada responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengumpulan data terhadap 45 responden dengan 6 item pernyataan:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment*

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P ₁ X ₁	0,393	0.301	Valid
P ₂ X ₁	1,000	0.301	Valid
P ₃ X ₁	1,000	0.301	Valid
P ₄ X ₁	0,348	0.301	Valid
P ₅ X ₁	1,000	0.301	Valid
P ₆ X ₁	1,000	0.301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 di atas terdapat 6 item pernyataan, dimana ini merupakan jumlah indikator dari variabel *punishment* yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel *punishment* dinyatakan valid.

4.1.3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK ₁ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₂ Y	0,373	0.301	Valid
KK ₃ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₄ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₅ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₆ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₇ Y	1,000	0.301	Valid
KK ₈ Y	0,334	0.301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 di atas terdapat 8 item pernyataan, dimana ini merupakan jumlah indikator dari variabel kinerja karyawan yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.1.4 Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir item pernyataan. Suatu instrumen dapat disebut reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.6. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak bila

cronbach's alpha >0,6 maka item tersebut reliabel. Bila $r < 0,6$ maka item tersebut tidak reliabel. Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	6	0.821	0.6	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	6	0.804	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0.814	0.6	Reliabel

Sumber : Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Bagian yang perlu dilihat untuk keperluan uji normalitas adalah dengan melihat rasio *skewness* dan rasio kurtosis yang dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Bila rasio kurtosis dan *skewness* berada di antara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
<i>Unstandardized Residual</i>	45	-.137	.354	-.464	.695

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji *skewness* dan kurtosis memiliki nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Rasio Skewness} &= \frac{\text{skewness}}{\text{std.error}} \\ &= \frac{-0.137}{0.354} = -0.39 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Kurtosis} &= \frac{\text{kurtosis}}{\text{std.error}} \\ &= \frac{-0.464}{0.695} = -0.68 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diasumsikan bahwa normalitas dalam hasil uji *skewness* dan kurtosis terpenuhi (data berdistribusi secara normal) karena hasil yang diperoleh berada di rentang -2 hingga +2.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* >0.10 dan nilai VIF <10.00 maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Reward (X_1)	.880	1.137	Tidak terjadi multikolinieritas
Punishment (X_2)	.880	1.137	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF <10.00 dan nilai *tolerance* >0.10 untuk semua variabel

independen (bebas). Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antar variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel *reward* dan *punishment*.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varians dari nilai residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *glejser*. Prinsip kerja uji ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai *absolute residual*. Apabila nilai signifikansi variabel independen dengan *absolute residual* >0.05 , maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	.484	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Punishment</i> (X_2)	.832	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi >0.05 untuk semua variabel independen (bebas). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kekuatan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan model regresi dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		
(Constant)	17.357	5.032			3.449	.001
Reward (X ₁)	.112	.150	.105		.747	.459
Punishment (X ₂)	.576	.173	.470		3.337	.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Apabila memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 17.357 + 0.112X_1 + 0.576X_2 + e$$

- 1) Koefisien Konstanta (b_0).

Nilai konstanta sebesar 17.357 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 17.357.

- 2) Koefisien *Reward* (b_1).

Variabel *reward* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.112 yang artinya apabila variabel *reward* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.112 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam konstan. Jika variabel *reward* semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel *reward* semakin menurun maka kinerja

karyawan akan semakin menurun.

3) Koefisien *Punishment* (b_2).

Variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.576 yang artinya apabila variabel *punishment* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.576 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel *punishment* dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel *punishment* semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel *punishment* semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia yang menggunakan uji statistik t (uji T). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T) pada Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
P => KK	0.747	2.017	0.459	H_0 diterima	Tidak signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Uji Variabel *reward* X1 terhadap kinerja karyawan Y: Berdasarkan pada tabel diatas nilai t_{hitung} adalah 0.747 dan signifikansi pada 0.459, yang diketahui $\text{Sig. } 0.459 > 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 0.747 < t_{tabel} 2.017$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia karena signifikansinya

diatas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh *reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 1 (H₁): *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T) pada *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
PK => KK	3.337	2.017	0.002	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Uji Variabel *punishment* X₂ terhadap kinerja karyawan Y: Berdasarkan pada tabel diatas nilai t hitung adalah 3.337 dan signifikansi pada 0.002, yang diketahui Sig. 0.002 < 0.05 dan nilai t hitung 3.337 > t tabel 2.017 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia karena signifikansinya dibawah 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh *punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 (H₂): *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui atau menguji kecocokan model regresi linear berganda yang dibunakan. Adapun $f_{hitung} > f_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F) pada pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
P & PK => KK	7.630	3.22	0.001	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas disimpulkan bahwa variabel independen (*reward* dan *punishment*) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signikasn sebesar $0.001 < 0.05$ dan memiliki F hitung sebesar $7.630 > F$ tabel 3.22 dengan ini dinyatakan bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), dikarenakan Ho di tolak dan H1 di terima.

Hipotesis 3 (H₃): *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan pada tabel 4.15 yaitu menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Dengan demikian jika *reward* diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, secara tidak langsung kinerja karyawan akan berdampak positif. Dengan kata lain, apabila karyawan diberikan *reward* maka perusahaan memperoleh kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item *reward*, diperoleh nilai terendah yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama. Namum perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan, dimana ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel *reward*. Pemberian jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama menunjukkan akan adanya kinerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangan waktu yang lama aka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pada uji hipotesis pertama (H_1), *reward* terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai *reward*, namun belum dapat menimbulkan kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, namun *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan namun memiliki nilai positif. Dalam variabel kinerja karyawan yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan indikator terendah adalah para pegawai mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel *reward* adalah perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan dan indikator terendah adalah perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah karyawan menyetujui jika perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan maka ia akan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun pada PT Pohacee Mitra Indonesia karyawan merasa tidak berpengaruh. Selanjutnya, kaitan antara indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya karyawan menyetujui jika perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama, maka karyawan akan mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun hal ini tidak terjadi di PT Pohacee Mitra Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa karyawan menyatakan bahwa terdapat sistem kontrak dengan jangka waktu yang tidak cukup lama, dimana ini sejalan dengan hasil terendah pernyataan kuesioner *reward*. Namun karyawan diberikan *reward* oleh perusahaan berupa kenaikan jabatan bagi karyawan yang sudah ditetapkan sebagai karyawan tetap atau karyawan yang sudah bekerja selama 1, 2, sampai 5 tahun sebagai bentuk

kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan dimana ini sejalan dengan hasil tertinggi pernyataan kuesioner *reward*.

Maka dari itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pohacee Mitra Indonesia. Dengan demikian jika *reward* diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, secara tidak langsung kinerja karyawan akan berdampak positif. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan; saya puas dengan kebijakan *reward* perusahaan, saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan, dan saya merasa puas dengan tunjangan yang didapat dari perusahaan berdasarkan *value* yang saya miliki. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_1 ditolak, sehingga hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan pada tabel 4.16 yaitu menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa apabila *punishment* yang diberikan oleh perusahaan sepadan dengan kesalahan yang dilakukan, maka dapat dipastikan juga bahwa karyawan yang mendapatkan *punishment* akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila karyawan mendapatkan *punishment*, maka kinerja karyawan tersebut akan ditingkatkan. Hasil penelitian yang dapat dilihat pada pernyataan item *punishment*, diperoleh nilai tertinggi yang disepakati karyawan yaitu perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang. Hal tersebut dapat dilihat juga pada informasi yang diperoleh dari PT Pohacee Mitra Indonesia melalui wawancara bahwa terdapat penundaan kenaikan jabatan dan pemotongan

uang insentif atau gaji sebagai hukuman pelanggaran dalam bekerja, dibuktikan dengan adanya karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun namun masih dalam status kontrak dan juga dibuktikan dengan pemotongan uang insentif. Hal ini merupakan perlakuan yang diberikan oleh PT Pohacee Mitra Indonesia yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pada uji hipotesis kedua (H_2), *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai *punishment* dapat menimbulkan kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel kinerja karyawan yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan indikator terendah adalah para pegawai mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel *punishment* adalah perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang dan indikator terendah adalah karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah jika perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang maka karyawan akan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, kaitan antara indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya yaitu jika karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan, maka para pegawai akan mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari itu, karyawan yang mendapatkan *punishment* akan merasa bahwa kinerjanya di perhatikan oleh perusahaan. Maka dari itu *punishment* yang karyawan peroleh di PT Pohacee Mitra Indonesia dapat membantu karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik adalah dengan cara memberikan *punishment* kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja. Hal ini dinyatakan dengan pernyataan bahwa karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan, perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan pertama bagi yang sering terlambat, perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja, dan perusahaan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang-ulang dan fatal yang dapat merugikan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H2 diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemaparan dari hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan pada tabel 4.17 yaitu menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Jika karyawan memperoleh *reward* dan *punishment*, maka akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan terkait untuk menumbuhkan kinerja karyawan. *Reward* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan memperoleh *reward*, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Namun sebaliknya, apabila karyawan kurang memperoleh atau tidak memperoleh *reward* maka akan mengurangi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan yang melakukan pelanggaran diberikan

punishment. Namun, apabila karyawan yang melakukan pelanggaran tidak diberikan *punishment* maka kinerja karyawan akan berkurang. Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item kinerja karyawan, diperoleh nilai tertinggi yang disepakati karyawan yaitu pada pernyataan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti saat berada di PT Pohacee Mitra Indonesia, hal ini dikarenakan bahwa selalu ada evaluasi dan pemantauan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pada uji hipotesis ketiga (H_3), *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pohacee Mitra Indonesia cukup baik karena secara keseluruhan dinilai baik atau positif oleh karyawan mengenai *reward* dan *punishment* yang dapat menimbulkan kinerja karyawan pada PT Pohacee Mitra Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel kinerja karyawan yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan indikator terendah adalah para pegawai mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel *reward* adalah perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan dan indikator terendah adalah perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama serta indikator yang memiliki persentase tertinggi dalam variabel *punishment* adalah perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang dan indikator terendah adalah karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan. Kaitan antara indikator-indikator tertinggi tersebut adalah jika perusahaan

memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir di masa depan dan perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang maka karyawan akan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, kaitan antara indikator-indikator dengan persentase terendah diantaranya yaitu jika perusahaan memberikan jaminan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama dan karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan maka para pegawai akan mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari itu, karyawan yang mendapatkan *reward* dan *punishment* akan merasa bahwa kinerja diakui oleh perusahaan dan dapat membantu karyawan untuk menerapkan disiplin bekerja. Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk membuat karyawan meningkatkan kinerja adalah dengan cara memberikan *reward* yang sesuai sekaligus memberikan *punishment* bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_3 diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji ini berarti terdapat variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.