

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Dalam Penelitian ini mengambil sampel pada bulan Oktober 2023 yaitu Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana.

Jumlah dari seluruh Karyawan PT. Tiga Jaya Kencana yaitu sebanyak 35 Orang,

Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggabrkan kondisi responden yang memiliki objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik reponden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usua karyawan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam Penelitian ini untuk membuktikan Hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap objek responden yaitu karyawan dari PT. Tiga Jaya Kencana yang berjumlah 35 orang.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	85,7%
Perempuan	5	14,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 30 orang atau (85,7%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau (14,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di PT. Tiga Jaya Kencana.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4. 2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 7 Tahun	8	22,86%
4 - 7 Tahun	17	48,57%
1 - 3 Tahun	10	28,57%
Total	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 7 tahun sebanyak 8 responden atau 22,86% dengan masa kerja 4 - 7 tahun sebanyak 17 responden atau 48,57% dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun 10 responden atau 28,57%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Tiga Jaya Kencana tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 4-7 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	5	14,29%
D3	5	14,29%
SMA/SMK	25	71,43%
Total	35	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 5 responden (14,29%), dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 5 responden atau (14,29%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 25 responden atau (71,43%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	18 – 30 Tahun	4	11,43%
2	31 – 40 Tahun	28	80%
3	41 - 58 Tahun	3	8,57%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 18 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (11,43%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 28 orang (80%) dan dengan usia 41 - 58 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang (8,57%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 80%.

##### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Punishment, Reward dan Kinerja yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Punishment (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan pertama bagi yang sering terlambat	12	34,3	17	48,6	6	17,1	0	0	0	0	146
2	Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan.	2	5,7	14	40	15	42,9	3	8,6	1	2,8	118
3	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang.	10	28,6	15	42,9	10	28,6	0	0	0	0	140
4	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja	12	34,3	21	60	2	5,7	0	0	0	0	150
5	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali	11	31,4	20	57,1	4	11,4	0	0	0	0	147
6	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang dan fatal yang dapat merugikan perusahaan.	9	25,7	19	54,3	7	20	0	0	0	0	142

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden diatas skor yang terbesar ada pada pernyataan no 4 dengan skor 150 Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja. Jawaban yang terkecil paling besar terdapat pada pernyataan no 2 dengan skor 118 Karyawan yang sering terlambat akan ditegur perlahan.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Reward (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerja yang saya berikan	9	25,7	15	42,9	10	28,6	1	2,9	0	0	137
2	Uang insentif atau uang service yang diberikan cukup besar jika pekerjaan saya melebihi target.	5	14,3	11	31,4	16	45,7	3	8,6	0	0	123
3	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan.	9	25,7	17	48,6	8	22,9	1	2,9	0	0	139
4	Setiap karyawan berhak mendapatkan fasilitas kantor sesuai dengan hasil kerja.	4	11,4	23	65,7	6	17,1	2	5,7	0	0	134
5	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangk an karir di perusahaan ini.	12	34,3	15	42,9	8	22,9	0	0	0	0	144
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.	6	17,1	18	51,4	11	31,4	0	0	0	0	135
7	Sekecil apapun pujian yang diberikan oleh atasan, dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja	2	5,7	17	48,6	11	31,4	5	14,3	0	0	121
8	Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya ketika atasan memuji.	5	14,3	16	45,7	13	37,1	1	2,9	0	0	130

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden diatas skor yang terbesar ada pada pernyataan no 5 dengan skor 144. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangk an karir di perusahaan ini.. Jawaban yang terkecil paling besar terdapat pada pernyataan no 7 dengan skor 121. Sekecil apapun pujian yang diberikan oleh atasan, dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	10	28,6	17	48,6	8	22,9	0	0	0	0	142
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	8	22,9	17	48,6	10	28,6	0	0	0	0	138
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	8	22,9	20	57,1	7	20,0	0	0	0	0	141
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	4	11,4	22	62,9	9	25,7	0	0	0	0	135
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	8	22,9	23	63,7	4	11,4	0	0	0	0	144
6	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	7	20,0	26	74,3	2	5,7	0	0	0	0	145
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	9	25,7	21	60,0	5	14,3	0	0	0	0	144
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	8	22,9	18	51,4	9	25,7	0	0	0	0	139

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain, dengan skor 145 . Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar, dengan skor sebanyak 135.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS V.26.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Punishment (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,710	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,728	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,802	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,455	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,570	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,550	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Punishmet (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Punishment. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,802. dan paling rendah 0,455. Dengan demikian seluruh item Punishment dinyatakan valid.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Reward (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,485	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,478	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,643	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,522	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 5	0,422	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 6	0,500	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 7	0,438	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 8	0,502	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Reward (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Reward. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r*<sub>hitung</sub> > *r*<sub>tabel</sub>, dimana nilai *r*<sub>hitung</sub> paling tinggi yaitu 0,643. dan paling rendah 0,382. Dengan demikian seluruh item Reward dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,491	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,522	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,600	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,552	0,333	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

Butir 5	0,420	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,491	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,472	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,438	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,600 dan paling rendah 0,420. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak nya. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dan untuk perhitungan menggunakan program SPSS V.26 for windows. Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan berikut ini

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12221644
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.092
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pada tabel 4.11 diperoleh hasil output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  dan kurang dari 1 yang menunjukkan data tersebut berdistribusi secara normal.

### 4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji Normalitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS V.26. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12 Daftar Interpretasi r**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.12 Ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha chronbach</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Punishment	0,717	0,800 – 1,000	Tinggi
Reward	0,553	0,600 – 0,799	Sedang / Cukup
Kinerja	0,594	0,600 – 0,799	Sedang / Cukup

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha variabel Punishment (X1) sebesar 0,717 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk Reward (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,553 dengan tingkat reliabel Sedang / Cukup, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,594 yang artinya tingkat reliabel Sedang / Cukup.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Punishment	0,122	0,05	Sig>Alpha	Linier
Reward	0,751	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2023*

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil data perhitungan linieritas diatas disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Punishment (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Reward (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,751 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji Multikolinieritas dilakukan dengan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan tuntut nilai VIF kurang dari 10, Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS v.26.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Punishment	0,737	1,356	Bebas gejala Multikolinieritas
Reward	0,737	1,356	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Punishment, dan Reward lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Punishment (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja (Y) PT.Tiga Jaya Kencana Di Kota Bandar Lampung.

Hasil pengolahan melalui program SPSS v.26 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Korelasi(R<sup>2</sup>)**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
<b>0,542</b>	<b>0,294</b>	<b>0,250</b>	<b>1,808</b>

*Sumber: Data diolah tahun (2023)*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,542 artinya tingkat hubungan antara Punishment (X1), Reward (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,294 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Punishment (X1) dan Reward (X2) 0,250.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS v.26 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Kinerja (Y)	21,864
Punishment (X1)	0,141
Reward (X2)	0,096

*Sumber : Data diolah tahun (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Punishment
- X<sub>2</sub> = Reward
- et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 21,864 + 0,141 (X_1) + 0,096 (X_2), \text{ artinya :}$$

**1. Koefisien konstanta (Y)**

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 21,864 satu-satuan jika variabel Punishment dan Reward tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>**

Jika jumlah Punishment naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,141 satu satuan.

**3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>**

Jika jumlah Reward naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,096 satu satuan.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kinerja Punishment dan Reward	0,268	0,72

*Sumber: Data diolah tahun (2023)*

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,72 artinya variabel Punishment (X1), dan Reward (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Punishment (X1), Reward (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Punishment (X1) Reward (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

##### 1. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja (Y)

Ho = Punishment (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA.

Ha = Punishment (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA.

##### Punishment (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.19 Hasil Uji t Punishment (X1) terhadap Kinerja**

Variabel	T	Sig	Alpha	Simpulan
Punishment (X <sub>1</sub> )	3.139	0,004	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2023)*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.19 coefficients diatas dengan demikian Jika nilai  $sig 0,004 < 0,05$  maka Ho ditolak yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima

**Hipotesis I : Punishment (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA.**

## 1. Pengaruh Reward (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Reward (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA

Ha : Reward (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA

### Reward (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.20 Hasil Uji t Reward (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	T	Sig	Alpha	Simpulan
Reward (X <sub>2</sub> )	2.848	0,008	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah tahun (2023)*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.20 coefficients diatas dengan demikian Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis II : Reward (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TIGA JAYA KENCANA**

### 4.5.2 Hasil Uji F (X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Punishment (X<sub>1</sub>) dan Reward (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tiga Jaya Kencana

Ha = Punishment (X<sub>1</sub>) dan Reward (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tiga Jaya Kencana

### Punishment (X<sub>1</sub>) Reward (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS v.26 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.21 Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
Punishment (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja (Y)	8.634	3,28	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8.634 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $35-3= 36$ ) adalah 3,28. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8.634 > 3,28$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III :Punishment (X<sub>1</sub>) dan Reward (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tiga Jaya Kencana**

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Punishment terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Jaya Kencana DI Kota Bandar Lampung. Penerapan punishment yang diberikan oleh manajemen PT. Tiga Jaya Kencana Kota Bandar Lampung kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya.

Nilai koefisien korelasi untuk punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 2.326 menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan pada karyawan berlawanan arah dengan kinerja karyawan, artinya penerapan punishment yang dilakukan PT.Tiga Jaya Kencana justru membuat kinerja karyawan lebih Disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa punishment secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Jaya Kencana Kota Bandar Lampung. Tingginya reward yang diberikan perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan besarnya reward terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 2.316 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang cukup antara reward dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen atau pemilik perusahaan PT. Tiga Jaya Kencana Kota Bandar Lampung harus mempertahankan/Meningkatkan reward agar lebih bagus lagi seperti memberikan uang insentif atau uang service jika pekerjaan karyawan melebihi target revenue Perusahaan secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Reward sangat penting bagi setiap individu

#### **4.6.3 Pengaruh Punishment dan Reward terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Punishment dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Menurut HBA Afrizal (2022) Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan diketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan bahwa punishment

dan reward secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Punishment dan Reward yang diberikan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan manajemen PT. Tiga Jaya Kencana bisa memberikan sistem Punishment dan Reward yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. Tetapi PT. Tiga Jaya Kencana masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan Punishment dan Reward yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan nya. Rizki Ayu Pramesti dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.