

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	13	37,1%
Perempuan	22	62,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 25 Tahun	20	57,1%
26 Tahun – 30 Tahun	9	25,7%
31 Tahun – 35 Tahun	6	17,1%
36 Tahun - 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 25 Tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 57,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	34,3%
Diploma	1	2,9%
S1	22	62,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	29	82,9%
3 – 4 Tahun	6	17,1%
5 – 6 Tahun	-	-
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 82,9%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji UMR yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Prestasi kerja sangat berdampak kepada pemberian tunjangan kepada karyawan.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Perusahaan memberikan kepada karyawan yang telah mengabdikan selama 15 Tahun keatas.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	THT diberikan kepada karyawan tanpa terkecuali	2	5,7%	7	20,0%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kompensasi Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Punishment (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Perusahaan memberikan peringatan dan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan dalam berkerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Perusahaan menerapkan larangan untuk tidak dilanggar oleh karyawan	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Perusahaan menerapkan peraturan untuk tidak dilanggar oleh karyawan	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Hukuman yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan semakin taat aturan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam berkerja	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Teguran yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Punishment, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Pengetahuan karyawan mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Merasa memiliki dan Bertanggung jawab atas semua fasilitas yang tersedia di perusahaan	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji

validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Simpulan
Butir 1	0,702	0,298	Valid
Butir 2	0,648	0,298	Valid
Butir 3	0,765	0,298	Valid
Butir 4	0,724	0,298	Valid
Butir 5	0,743	0,298	Valid
Butir 6	0,796	0,298	Valid
Butir 7	0,689	0,298	Valid
Butir 8	0,646	0,298	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial(X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Simpulan
Butir 1	0,702	0,298	Valid
Butir 2	0,650	0,298	Valid
Butir 3	0,749	0,298	Valid
Butir 4	0,675	0,298	Valid
Butir 5	0,700	0,298	Valid
Butir 6	0,660	0,298	Valid
Butir 7	0,717	0,298	Valid
Butir 8	0,661	0,298	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Punishment (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian seluruh item Punishment (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Simpulan
Butir 1	0,338	0,298	Valid
Butir 2	0,563	0,298	Valid
Butir 3	0,880	0,298	Valid
Butir 4	0,760	0,298	Valid
Butir 5	0,653	0,298	Valid
Butir 6	0,674	0,298	Valid
Butir 7	0,706	0,298	Valid
Butir 8	0,499	0,298	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,6	0,853	Reliabel
Punishment (X2)	0,6	0,836	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	0,786	Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,60. Untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) 0,60 untuk variabel Punishment (X2) 0,60 untuk variabel Kinerja (Y) 0,60 dengan tingkat reliabel tinggi dengan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Punishment (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,725 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Punishment (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,620 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,948 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Punishment Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Kompensasi Finansial(X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Punishment (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Punishment (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL PUNISHMENT	0,565	0,076	0,671	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Kompensasi Finansial (X1) dan Punishment (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi Finansial(X1), Punishment (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil

persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kompensasi Finansial
X2	= Punishment
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X_1 - 0,565X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X1) dan Punishment (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial (X1)
Jika Kompensasi Finansial (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Punishment (X2)
Jika Punishment (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Punishment Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	3,654	1.69236	T hitung > T tabel	Berpengaruh
Punishment Terhadap Kinerja	7,473	1.69236	T hitung > T tabel	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Punishment (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Punishment (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi Finansial (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Kompensasi Finansial dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung

H_a : Kompensasi Finansial dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung
Dengan kriteria :

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial dan Punishment Terhadap Kinerja	0,000	0,05	$Sig < \text{Alpha}$	Berpengaruh

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	113,444	2,90	$T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi Finansial dan Punishment secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan CV Permana Jaya Elektronik Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Adanya pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa rewardnya telah terpenuhi maka kinerjanya akan meningkat dan akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mutholib (2019) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Penelitian yang dilakukan oleh Muthalib (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan

4.6.2 Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Adanya pengaruh antara Punishment terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memberikan punishment kepada karyawannya yang melanggar aturan.

Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Pada dasarnya karyawan akan berkerja dengan maksimal ketika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan kondisi dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin meingkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memberikan punishment kepada karyawannya yang melanggar aturan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Reward dan Punishment sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. hasil penelitian irawati (2017) menyatakan bahwa Reward mempengaruhi kinerja dan Ghofur (2019) bahwa Punishment dapat mempengaruhi kinerja.