

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	66.7
2.	Perempuan	13	33.3
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 Orang dengan persentase 66.7% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 13 Orang dengan persentase 33.3%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30	7	17.9
2.	31-40	18	46.2
3.	41-50	14	35.9
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Budi Andalan Agro yang paling banyak berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 46.2%.

## 3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	1 - 10	15	38.5
2.	11 - 20	14	35.9
3	21 - 30	10	25.6
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung

masa kerja yang tinggi didominasi oleh 1 – 10 Tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 38.5%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 41 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden *Reward* (X1)**

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Upah yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	16	41,0	12	30,8	11	28,2	0	0	0	0
2	Upah yang adil diberikan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki.	23	59,0	11	28,2	5	12,8	0	0	0	0
3	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	9	23,2	19	48,7	10	25,6	1	2,6	0	0
4	Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah terkait dengan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR).	14	35,9	14	35,9	10	25,6	1	2,6	0	0
5	Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan bonus dari perusahaan.	9	23,1	20	51,3	10	25,6	0	0	0	0
6	Insentif yang diberikan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.	11	28,2	20	51,3	7	17,9	0	0	1	2,6
7	Tunjangan yang	26	66,7	9	23,1	4	10,3	0	0	0	0

	diberikan menciptakan rasa percaya diri karyawan.										
8	Tunjangan yang diberikan mendorong untuk memberikan potensi dan loyalitas terbaik.	9	23,1	20	51,3	10	25,6	0	0	0	
9	Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan peluang pujian dan penghargaan.	11	28,2	23	59,0	4	10,3	1	2,6	0	0
10	Dukungan dan pujian serta rekan kerja membuat senang dan merasa dihargai.	15	38,5	15	38,5	9	23,1	0	0	0	0
11	Karyawan berhak mendapatkan peluang promosi jika prestasi karyawan meningkat.	18	46,2	15	38,5	5	12,8	1	2,6	0	0
12.	Kesempatan karyawan untuk berkembang (promosi) apabila berprestasi.	13	33,3	16	41,0	10	25,6	0	0	0	0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 39 responden, pernyataan 7 mengenai “Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 66.7%. sedangkan pernyataan 5 dan 8 mengenai “Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan bonus dari perusahaan dan Tunjangan yang diberikan mendorong untuk memberikan potensi dan loyalitas terbaik. .” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 23.1%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Punishment (X2)**

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang di dalam menyelesaikan tugas.	20	51,2	18	46,2	1	2,6	0	0	0	0
2	Karyawan mendapatkan sosialisasi tentang peraturan yang berlaku di perusahaan.	10	25,6	19	48,7	6	15,4	2	5,1	1	2,6
3	Memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya.	15	38,5	22	56,4	1	2,6	1	2,6	0	0
4	Surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.	14	35,9	21	53,8	3	7,7	1	2,6	0	0
5	Teguran atau peringatan yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan.	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	
6	Teguran kepada karyawan yang datang terlambat sampai di kantor.	15	38,5	20	51,3	1	2,6	1	2,6	2	5,1
7	Peringatan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.	13	33,3	23	59,0	3	7,7	0	0	0	0
8	Skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja	13	33,3	18	46,2	6	15,4	1	2,6	1	2,6

kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 39 responden, pernyataan 1 mengenai “Karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang di dalam menyelesaikan tugas.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 51.2%. sedangkan pernyataan 2 mengenai “Karyawan mendapatkan sosialisasi tentang peraturan yang berlaku di perusahaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 25,6%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	9	23,1	19	48,7	11	28,2	0	0	0	0
2	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	13	33,3	21	53,8	4	10,3	1	2,6	0	0
3	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.	13	33,3	15	38,5	7	17,9	3	7,7	1	2,6
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat.	13	33,3	13	33,3	13	33,3	0	0	0	0
5	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh	20	51,3	12	30,8	7	17,9	0	0	0	0

	perusahaan.										
6	Karyawan bekerja dengan mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan.	15	38,5	17	43,6	7	17,9	0	0	0	0
7	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	11	28,2	20	51,3	8	20,5	0	0	0	0
8	Karyawan selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.	14	35,9	15	38,5	6	15,4	2	5,1	2	5,1
9	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.	10	25,6	16	41,0	10	25,6	2	5,1	1	2,6
10	Tanggung jawab terhadap perusahaan memotivasi saya dalam bekerja.	15	38,5	14	35,9	10	25,6	0	0	0	0
11	Karyawan mempunyai inisiatif untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	12	30,8	23	59,0	4	10,3	0	0	0	0
12	Karyawan tidak pulang sebelum pekerjaan saya selesai	14	35,9	17	43,6	7	17,9	0	0	1	2,6

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2020*

Dari data 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 39 responden, pernyataan 5 mengenai “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 51,3%. sedangkan pernyataan 1 mengenai “Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan..” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 23,1%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi Product Moment, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20).

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas *Reward* (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q10	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Q11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel *Reward* (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan *Reward* (X1) dinyatakan valid.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas *Punishment* (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel *Punishment* (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan *Punishment* (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y),

memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**

#### Daftar Interpretasi Koefisien

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono, 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien <i>alpha choronbach</i></b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Reward</i> (X1)	0.843	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Punishment</i> (X2)	0.722	0.6000 - 0.7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0.872	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 20120*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,872 untuk variabel Kinerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu 0,722 untuk variabel *Punishment* dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

#### 4.3.1 Hasil Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:
  - Ho = Model regresi berbentuk linier.
  - Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.
2. Kriteria pengambilan keputusan:
  - Ho ditolak apabila Sig < 0,05 (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.
  - Ho diterima apabila Sig > 0,05 (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,521	0,05	Sig > alpha	Linier
<i>Punishment</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,662	0,05	Sig > alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel *Reward* terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar  $0,521 > 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel *Punishment* terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar  $0,662 > 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel *independent* lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel *independent* memiliki hubungan dengan variabel *dependent* atau model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1 - R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan

data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Reward (X1)	0,988	Tolerance $< 0,1$	1,012	VIF $> 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas
Punishment (X2)	0,988	Tolerance $< 0,1$	1,012	VIF $> 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar  $1,012 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar  $0,988 > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

#### 4.4 Regresi Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
<i>Reward</i> (X1) dan <i>Punishment</i> (X2)	0,814 <sup>a</sup>	0,663

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,814 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,663 artinya *Reward* dan *Punishment* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Budi Adalan Agro Bandar Lampung sebesar 0,814 atau 81.4% sedangkan sisanya yaitu 18.6% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	20,062	7,749
Reward (X1)	0,924	0,113
Punishment (X2)	-0,508	0,176

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,062 + 0,924X_1 + -0,508X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = *Reward*
- X2 = *Punishment*
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,062 menyatakan bahwa jika tidak ada *Reward* dan *Punishment*, maka besarnya Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung adalah 20,062 satuan.

## 2. Koefisien *Reward* (X1)

Apabila *Reward* naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,924 satu satuan.

## 3. Koefisien *Punishment* (X2)

Apabila *Punishment* naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung akan meningkat sebesar -0,508 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

#### 1. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho : *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Ha : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah  $0,05/2 = 0,025$ .

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima



**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada *Reward*, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,000 < 0,025) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

## 2. *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho : *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Ha : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah  $0,05/2 = 0,025$ .

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
  - 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
  - 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,007	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan menerima Ha

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Punishment, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,007. Dengan demikian nilai Sig < alpha ( $0,007 < 0,025$ ) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) yaitu *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

#### **Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

Ho : *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Ha : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah 0,05.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
  - 2) Jika nilai  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	$H_0$ ditolak dan menerima $H_a$

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada *Reward* dan *Punishment*, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Laki-laki, dengan range usia 31 – 40 Tahun dan Lama kerja 1 - 10 Tahun.

### 4.6.1 Pembahasan Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *Reward* secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Reward sebesar  $0,000 < 0,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung. Menurut Adhitomo Wirawan (2018) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparmi (2019) yang menyatakan bahwa Reward dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa pemberian Reward dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memotivasi dan meningkatkan pemberian Reward yang akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

#### **4.6.2 Pembahasan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Punishment secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Punishment sebesar  $0,007 < 0,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung. Menurut Dicky Saputra (2017) pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai sangat sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohimat Nurhasan (2016) Punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa pemberian Punishment dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mempunyai perilaku

buruk dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus tegas dalam meningkatkan pemberian Punishment yang akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

#### **4.6.3 Pembahasan Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Reward dan Punishment secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Reward dan Punishment sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung. Menurut Adhitomo Wirawan (2018) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi. dan Menurut Dicky Saputra (2017) pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai sangat sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adhitomo Wirawan (2018) bahwa Reward dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan Dicky Saputra (2017) yang menyatakan bahwa Punishment dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa pemberian Reward dan Punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memotivasi karyawannya dengan pemberian

Reward dan Punishment agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan dan memiliki kontribusi yang baik bagi perusahaan.