

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI  
ELECTRONICS MANUFACTURING SOLUTIONS**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Aprida Sinaga  
190910083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL & HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTRA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI  
ELECTRONICS MANUFACTURING SOLUTIONS**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**



**Aprida Sinaga  
190910083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : aprida sinaga  
NPM : 190910083  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI ELECTRONICS MANUFACTURING SOLUTIONS**

Adalah hasil karya sendiri bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 25 July 2023



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI  
ELECTRONICS MANUFACTURING SOLUTIONS**

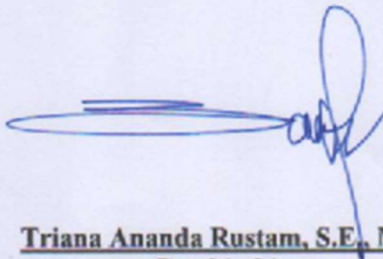
**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:  
Aprida sinaga  
190910083

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 25 July 2023



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.**  
Pembimbing



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics manufacturing solutions. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada replikasi dan pengembangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi spss versi 29. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan operator departemen produksi pada PT OSI Electronics manufacturing solutions khususnya di bagian backend external berjumlah 291 orang karyawan dengan pengambilan sampel menurut rumus slovin sehingga mendapatkan responden sebanyak 168 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner selanjutnya akan di analisis data dengan menggunakan teknik data regresi linier berganda. *Probability sampling* adalah cara penelitian ini memperoleh data dengan menggunakan teknik pengambilan sample yaitu *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $8,278 > t$  tabel  $1,654$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $9,695 > 1,654$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada pt osi electronics manufacturing solutions dapat dilihat dari nilai  $f$  hitung sebesar  $100,397 > f$  tabel  $3,05$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil  $r$ -squared adalah  $0,543$ . dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebanyak  $54,3\%$  dan sisanya sebesar  $45,7\%$  dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** reward; *punishment*; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to see the effect of reward and punishment on the performance of PT OSI Electronics manufacturing solutions employees. This study uses a quantitative approach that focuses on replication and development. Data processing in this study used the help of the SPSS application version 29. The population in this study were production department operator employees at PT OSI Electronics Manufacturing Solutions, especially in the external backend with a total of 291 employees with sampling according to the slovin formula so that 168 employees were respondents. . The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires and then analyzing the data using multiple linear regression data techniques. Probability sampling is the way this research obtains data by using a sampling technique, namely simple random sampling. The results of this study indicate that rewards have a positive and significant impact on employee performance. This can be seen from the t count  $8.278 > t \text{ table } 1.654$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . punishment has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t-value of  $9.695 > 1.654$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . then there is a simultaneous positive and significant influence between reward and punishment on employee performance at pt osi electronics manufacturing solutions can be seen from the calculated f value of  $100.397 > f \text{ table } 3.05$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Testing the coefficient of determination shows that the r-squared result is 0.543. it can be concluded that the reward and punishment variables can explain the employee performance variables as much as 54.3% and the remaining 45.7% are influenced by variables not included in this study. From the results obtained, it can be concluded that reward and punishment affect employee performance.*

*Keywords: rewards; punishment; Employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
7. Kedua orang tua saya, abang, kakak dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
8. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama yusuf roy sihombing, lista D nainggolan, resty sihombing ;
9. Bapak Yulius Swan Wanda Putra senior manajer HRD pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions serta seluruh karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 25 July 2023

Aprida Sinaga





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Reward.....	12
2.1.2 Punishment .....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.4 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Sifat Penelitian.....	30

3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	31
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	31
3.3.2	Periode Penelitian.....	31
3.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi .....	31
3.4.2	Sampel.....	32
3.4.3	Teknik Sampling .....	33
3.5	Sumber Data .....	33
3.5.1	Sumber Data Primer.....	33
3.5.2	Sumber Data Sekunder .....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.7.1	Variabel Dependen.....	34
3.7.2	Variabel Independen.....	34
3.8	Metode Analisis Data .....	35
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	37
3.8.2.1	Uji Validitas Data .....	37
3.8.2.2	Pengujian Reliabilitas Data .....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	38
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas.....	39
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.8.4	Uji Pengaruh.....	40
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	40
3.9	Uji Hipotesis.....	41
3.9.1.1	Uji T (Uji Parsial).....	41
3.9.1.2	Uji F (Uji Simultan) .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44

4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	46
4.3.1	Variabel Reward (X1).....	47
4.3.2	Variabel Punishment (X2).....	48
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.4	Analisis Data .....	49
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	49
4.4.1.1	Uji Validitas .....	49
4.4.1.2	Uji Reliabilitas .....	51
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.2.1	Uji Normalitas .....	51
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas.....	53
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	54
4.4.3	Uji Pengaruh.....	54
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.4.3.2	Hasil Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	56
4.5	Uji Hipotesis.....	56
4.5.1	Hasil Uji T .....	56
4.5.2	Hasil Uji F .....	57
4.6	Pembahasan.....	58
4.6.1	Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions .....	58
4.6.2	Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions .....	59
4.6.3	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions .....	59
4.7	Implikasi Hasil Penelitian .....	59
5.1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran .....	60
	DAFTAR PUSTAKA .....	61
	LAMPIRAN.....	64
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian .....	64
	Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup .....	102
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian.....	103

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	29
<b>Gambar 4. 1</b> logo PT OSI Electronics manufacturing solutions .....	44
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas Histogram .....	52
<b>Gambar 4. 3</b> Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	52
<b>Gambar 4. 4</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Jenis Reward Departemen Produksi.....	4
<b>Tabel 1. 2</b> Jenis Punishment Departemen Produksi .....	6
<b>Tabel 1. 3</b> Data Target Departemen Produksi PT OSI Eelectronics Tahun 2022 .....	8
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu.....	24
<b>Tabel 3. 1</b> Jadwal Penelitian.....	31
<b>Tabel 3. 2</b> Tabel Skala Likert .....	34
<b>Tabel 3. 3</b> Tabel Defenisi Operasional Variabel .....	35
<b>Tabel 3. 4</b> Rentang Kelas .....	37
<b>Tabel 4. 1</b> Jenis Kelamin .....	45
<b>Tabel 4. 2</b> Umur Responden.....	45
<b>Tabel 4. 3</b> Pendidikan Terakhir .....	46
<b>Tabel 4. 4</b> Lama Kerja .....	46
<b>Tabel 4. 5</b> Rentang Skala.....	47
<b>Tabel 4. 6</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Reward(X1) .....	47
<b>Tabel 4. 7</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Punishment(X2).....	48
<b>Tabel 4. 8</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan(Y) .....	49
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Uji Validitas .....	50
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	51
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	53
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	55
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji T.....	57
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji F .....	58

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Slovin .....	32
<b>Rumus 3. 2</b> Rentang Kelas .....	36
<b>Rumus 3. 3</b> koefisien relasi .....	37
<b>Rumus 3. 4</b> uji reliabilitas .....	38
<b>Rumus 3. 5</b> Variance Inflating Factor .....	39
<b>Rumus 3. 6</b> Regresi Linier Berganda .....	40
<b>Rumus 3. 7</b> Uji koefisien.....	41
<b>Rumus 3. 8</b> Uji T .....	41
<b>Rumus 3. 9</b> Uji F .....	42



**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan era persaingan di mana perusahaan dituntut kompetitif agar bisa memenangkan persaingan. Faktor penting yang menjadi kunci utama perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terlebih lagi dalam menjalankan operasional perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2018) sumber daya manusia merupakan keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki setiap orang atau individu. Sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan dalam aktivitas bisnis. Sumber daya manusia ini merupakan pion perusahaan dalam menghasilkan profit.

Pada saat setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan akan menggunakan berbagai strategi. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu perusahaan agar mendapat keuntungan yang maksimal. Kualitas sebuah perusahaan dilihat dari kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan tersebut (Nasution & Triana, 2023). Strategi yang digunakan oleh perusahaan yaitu pemberian *reward* dan *punishment*, yang mana hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, departemen ataupun perusahaan secara keseluruhan. Pemberian *reward* dan *punishment* ini diharapkan

dapat berkesinambungan sehingga bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berimbas pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *Reward*. *Reward* adalah semua bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019). Memaksimalkan reward yang diberikan akan memberikan umpan balik berupa pemaksimalan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Silver dkk., 2021). *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. Dalam praktek manajemen, reward dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja (Mentang, 2021).

Selain *reward* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Punishment*. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu atau ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). *Punishment* yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Bandiyono dkk., 2021).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai Zainal, 2015:112). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Jika perusahaan memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Mentang, 2021).

Salah satu perusahaan yang menerapkan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan efisiensi kinerja adalah PT OSI Electronics Manufacturing Solutions. PT OSI Electronics Manufacturing Solutions merupakan perusahaan Amerika yang bergerak di bidang perancangan dan produsen sistem dan

komponen elektronik, yang terintegrasi secara vertikal. PT ini terdiri dari 6 departemen yaitu SMT, Wave, Production( Back End) ,QA(qualiti assurance) dan store. Beberapa produk dalam perusahaan tersebut yaitu: pembuatan PCBA, pembuat wire harnes, pembuat LCD dan dikirim ke pelanggan dalam bentuk barang setengah jadi.

Pemberian *reward* PT OSI Electronics Manufacturing Solutions khususnya departemen produksi yang berjumlah 291orang cenderung tidak merata dan hanya berdasarkan kedekatan dengan atasan dan tidak diberikan secara rutin meskipun beberapa karyawan sudah mencapai target kerja dan hanya pada karyawan tersebut saja tanpa bergantian pada karyawan lainnya. Berikut data pemberian *reward* yang diperoleh dari departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

**Tabel 1. 1** Jenis Reward Departemen Produksi

No	Jenis Reward	Periode	Jumlah Karyawan	
			2021	2022
1	Bonus (insentif)	Per tiga bulan sekali	58	40
2	Promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	1 tahun sekali	14	10
3	Pelatihan khusus untuk karyawan berprestasi	karyawan berprestasi	14	8
4	Penghargaan (berupa barang ex: elektronik, tas, baju, barang rumah tangga, dan voucher)	kinerja baik, absensi baik, disiplin	75	60
Total			161	118

Sumber : PT Osi Electronics manufacturing solutions, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat perbandingan antara tahun 2021 dengan tahun 2022 karyawan yang memperoleh reward mengalami penurunan.

Total karyawan yang memperoleh reward mengalami penurunan dari 161 karyawan menjadi 118 karyawan. Tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Seperti pada jenis pemberian reward departemen produksi dalam bentuk bonus (insentif) per tiga bulan sekali dari 58 karyawan menjadi 40 karyawan. Promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik untuk 1 tahun sekali dari 14 karyawan menjadi 10 karyawan. Pelatihan khusus untuk karyawan berprestasi dari 14 karyawan menjadi 8 karyawan. Penghargaan (berupa barang ex: elektronik, tas, baju, barang rumah tangga dan voucher) untuk karyawan yang kinerja baik, absensi baik, dan disiplin dari 75 karyawan menjadi 60 karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan penurunan jumlah karyawan yang memperoleh *reward* dua tahun terakhir pada karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions terjadi karena pemberian reward kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan yang dapat diberikan reward walaupun telah ditentukan oleh pihak manajemen, namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan beberapa karyawan dalam memperoleh target yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak yang memperoleh reward dua tahun terakhir pada karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions yang tidak serta merata memberikan reward atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan tersebut

maka karyawan tersebut diberikan reward, sehingga pemberian reward belum dilaksanakan secara adil dan transparan dan hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain *reward* pada departemen produksi juga terdapat pemberian *punishment* banyak karyawan departemen yang mendapatkan *punishment*. Data mengenai *punishment* pada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut,

**Tabel 1. 2** Jenis Punishment Departemen Produksi

No	Jenis <i>punishment</i>	Jenis Pelanggaran	Jumlah Karyawan	
			2021	2022
1	Surat Peringatan (SP)	tidak hadir tanpa kabar selama 3x dalam sebulan	29	33
2	Denda/Potong gaji	tidak hadir tanpa kabar, terlambat masuk kerja	101	108
3	Demosi/Penurunan jabatan	Tidak mencapai target	11	18
4	Skorsing karyawan	Jika ketahuan merugikan perusahaan	14	20
TOTAL			155	179

**Sumber : PT Osi Electronics manufacturing solutions,2022**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat perbandingan antara tahun 2021 dengan 2022 jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran dan diberikan punishment mengalami peningkatan dari 155 karyawan menjadi 179 karyawan. Seperti pada bentuk surat peringatan (SP) dengan jenis pelanggaran tidak hadir tanpa kabar selama 3x dari 29 karyawan menjadi 33 karyawan. Denda/potong gaji dengan jenis pelanggaran tidak hadir tanpa kabar ,terlambat masuk kerja dari 101 karyawan menjadi 108 karyawan. Demosi/penurunan jabatan dengan jenis pelanggaran tidak mencapai target dari 11 karyawan menjadi 18 karyawan.

Kemudian skorsing karyawan dengan jenis pelanggaran ketahuan merugikan dari 14 karyawan menjadi 20 karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan terjadi peningkatan jumlah karyawan yang memperoleh *punishment* karena melakukan pelanggaran selama dua tahun terakhir pada karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions. Hal ini dikarenakan tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas *punishment* yang diberikan pihak manajemen PT OSI Electronics Manufacturing Solutions tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan tanpa alasan apapun dan tidak tercapainya target karyawan tanpa bertanya apa kendalanya. Hal ini akan berakibat pada diberikannya hukuman.

Dari masalah reward dan *punishment* yang tidak tepat sasaran akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan dikarenakan hal ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang efisien dan dapat menunjang sistem manajemen yang baik. Data target kinerja karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions berfluktuasi. Dapat dilihat data kinerja departemen produksi pada tabel berikut,

**Tabel 1. 3 Data Target Departemen Produksi PT OSI Eelectronics Tahun 2022**

No	Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
		2022	2022	2022
		1	Januari	132.148
2	Februari	82.728	68.892	83%
3	Maret	78.712	72.378	91%
4	April	90.653	83.321	92%
5	Mei	112.032	98.733	88%
6	Juni	95.347	78.910	82,76%
7	Juli	107.653	92.763	86,16%
8	Agustus	126.578	91.054	71,93%
9	September	132.065	118.675	89,86%
10	Oktober	72.054	68.913	95,64%
11	November	85.786	82.974	96,72%
12	Desember	80.567	75.435	93,63%

**Sumber: Departemen produksi PT Osi manufacturing solutions, 2022**

Dari tabel dapat dilihat bahwa ketercapaian aktual target pada bulan Januari hingga Desember 2022 tidak tercapai. Ketercapaian aktual target periode Januari dan Agustus 2022 paling rendah dibandingkan dengan bulan lainnya. Sedangkan ketercapaian actual target bulan Maret, April, Oktober, November dan Desember lebih tinggi dibandingkan dengan bulan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions tidak mencapai target selama satu tahun. Jika hal ini tidak langsung di ambil tindakan perusahaan tidak akan berkembang dan akan mengalami kerugian bahkan tidak menutup kemungkinan perusahaan tidak akan bisa beroperasi lagi.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions**”



## 1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Terjadi penurunan jumlah karyawan yang memperoleh *reward* dari 161 menjadi 118 dalam 2 tahun terakhir sehingga menurunkan kinerja karyawan.
2. Terjadi peningkatan jumlah karyawan yang memperoleh *punishment* dari 155 karyawan menjadi 179 karyawan dalam 2 tahun terakhir karena melakukan pelanggaran.
3. Kinerja karyawan pada tahun 2022 berfluktuasi atau tidak mencapai target.

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya akan meneliti pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.
2. Peneliti akan hanya berfokus pada karyawan operator departemen *production\_back end mant plant* pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions berjumlah 291 orang.
3. Responden penelitian yaitu karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

## 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions?
2. Bagaimanakah pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT OSI Electronics Manufacturing Solutions?

3. Bagaimanakah pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu yang terkait dan menambahkan pengetahuan teori yang ada. Dan juga sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini bermamfaat untuk orang-orang yang terlibat yang terlibat didalamnya yaitu :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menerapkan ilmu manajemen. Dan juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat memotivasi karyawan melalui *reward* dan *punishment* sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan berefek ke perusahaan.

3. bagi universitas putera batam

Dapat di jadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 *Reward***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Reward***

Menurut Shields (2016:12) *reward* adalah bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya bentuk dari imbal jasa atas kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu Onsardi (2019) mendefinisikan *reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* dari perusahaan sebagai bentuk ucapan terima kasih atas kinerja karyawan yang sudah professional sesuai dengan posisi karyawan.

Tujuan *reward* menurut Nugroho dalam (Ismah dkk., 2023) agar dapat memnberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan agar mencapai target yang ditetapkan perusahaan *Reward* yang diberikan berupa fisik ataupun non fisik yang membuat penerimanya merasa bangga. Berdasarkan beberapa definisi disimpulkan *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kinerja.

###### **2.1.1.2 Jenis *Reward***

Menurut Muqoyyarah (2019) ada 2 bentuk *reward* yaitu *reward* fisik dan *reward* sosial. *Reward* sosial bentuk penghargaan dari komunitas bisa berupa pengakuan diri. *Reward* fisik bentuk penghargaan internal dari dalam diri individu merasa puas atas dirinya.

Selanjutnya Hasyim (2022) membagi *reward* menjadi dua yaitu:

1. *Reward* ekstrinsik penghargaan berasal dari eksternal individu. Reward ini terbagi 2 yaitu :
  - a. Penghargaan finansial
    - 1) Gaji merupakan sejumlah uang untuk karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.
    - 2) Tunjangan merupakan penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti tunjangan pensiun dan rumah sakit.
    - 3) Bonus/insentif berbentuk imbalan tambahan di luar gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan.
  - b. Penghargaan non finansial
    - 1) Penghargaan interpersonal bentuk kekuasaan yang diberikan kepada individu atas pisisinya seperti status dan pengakuan.
    - 2) Penghargaan berupa promosi yang diberikan kepada karyawan.
2. *Reward* intrinsik bentuk penghargaan berasal dari internal diri sendiri yang terdiri dari :
  - a. Penyelesaian (*completion*) adalah bentuk rasa puas dari individu ketika sudah menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Pencapaian (*achievement*) merupakan rasa puas yang muncul ketika sudah mencapai sesuatu yang diinginkan.
  - c. Otonomi merupakan rasa ingin atas kuasa dan wewenang dari pekerjaan yang dilakukan.

### 2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Pemberian *reward* harus layak dan adil sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Dalam memberikan *reward* terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Pemberian *reward* menurut Hasyim (2022) harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Penghargaan yang diberikan akan semakin banyak jika penawaran tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan permintaannya.
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi  
Penghargaan semakin meningkat jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, dan sebaliknya
- c. Organisasi karyawan  
Penghargaan semakin meningkat jika karyawan memiliki organisasi yang kuat dan sebaliknya.
- d. Produktivitas kerja karyawan  
Penghargaan semakin meningkat jika produktivitas kerja karyawan juga meningkat.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres Pemerintah  
Penghargaan yang diberikan perusahaan harus mengacu pada peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah dengan undang-undang dan keppres penghargaan bagi karyawan.

- f. Biaya hidup  
Penghargaan meningkat sesuai dengan peningkatan biaya hidup di suatu daerah.
- g. Posisi jabatan karyawan  
Penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan posisi yang dimiliki. Semakin tinggi posisi maka semakin tinggi pula penghargaan dan sebaliknya.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi dengan pengalaman kerja lebih banyak maka akan memperoleh penghargaan yang tinggi pula.
- i. Kondisi perekonomian nasional  
Penghargaan meningkat ketika perekonomian nasional semakin maju.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan  
Penghargaan meningkat Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan memiliki risiko yang besar.

#### **2.1.1.4 Indikator *Reward***

Pemberian *reward* perlu diukur untuk melihat sejauh mana pemberian ini sudah sesuai atau tidak. Berikut indikator *reward* menurut WJjaya (2021) sebagai berikut :

1. Gaji adalah bentuk pembayaran berkala yang diperoleh oleh karyawan.
2. Insentif adalah bentuk motivasi yang diperoleh di luar gaji.
3. Tunjangan berupa sejumlah uang yang dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.



4. Penghargaan adalah bentuk *reward* yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan yaitu dengan memberi nilai yang bagus.
5. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan.

## **2.1.2 Punishment**

### **2.1.2.1 Pengertian Punishment**

Menurut Astuti dkk., (2019) *punishment* merupakan konsekuensi negatif atas pekerjaan individu yang diberikan sesuai dengan aturan. Sejalan dengan itu Dymastara (2020) mendefinisikan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Selanjutnya *punishment* menurut Bandiyono dkk., (2021) didefinisikan sebagai hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan.

*Punishment* sebagai perbuatan yang tidak menyenangkan, dalam arti lain adalah adanya pengetahuan dan pemahaman tentang aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, ada pemberitahuan tentang larangan datang terlambat, tidak masuk kerja, dan larangan bercakap-cakap dengan rekan kerja selama jam kerja, ada disiplin dalam menegakkan peraturan di tempat kerja, dan ada teguran yang dilakukan berupa sanksi atau *punishment* yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang kembali (Ismah dkk., 2023). Dapat disimpulkan *punishment* adalah konsekuensi negatif kepada seseorang yang melanggar aturan sesuai dengan aturan berlaku agar tidak terulang kembali.

### **2.1.2.2 Jenis *Punishment***

Menurut Astuti dkk., (2019) jenis *punishment* yaitu:

1. Sanksi preventif yang diberikan sebagai bentuk upaya pencegahan.
2. Sanksi represif adalah sanksi yang diberikan ketika sudah terjadi pelanggaran.

Beberapa contoh sanksi represif yakni teguran, pemotongan gaji atau tunjangan, pemberhentian bonus, dan/atau paling berat adalah pemutusan hubungan kerja.

Sejalan dengan itu, Satria (2020) membagi bentuk *punishment* yaitu:

1. Hukuman ringan berupa teguran lisan ataupun tertulis.
2. Hukuman sedang berupa penundaan gaji atau penundaan promosi.
3. Hukuman berat berupa penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

### **2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Punishment***

Menurut Astuti dkk., (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan yaitu;

1. Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

### **2.1.2.4 Indikator *Punishment***

Menurut Rivai Zainal (2019:4) dalam (Septian Dymastara, 2020) indikator *punishment* yaitu :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - a. Penundaan naik gaji
  - b. Pemotongan gaji
  - c. Penundaan naik pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis :
  - a. Pembebasan dari jabatan
  - b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja .

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja individu yang dicapai dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Rustandi & Rukhviyanti (2020) kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan atas job desk yang sudah dilaksanakan dan sesuai dengan standar. Dan disampaikan lagi dalam (Latiep dkk., 2022) Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam (Ismah dkk., 2023) kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja akan dinilai oleh perusahaan dengan cara membandingkan hasil dan target yang

ditentukan perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) dalam (Latiep dkk., 2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Faktor Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Dalam artian karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Faktor Motivasi (*motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Lebih lanjut (Kasmir, 2016:189) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan pekerja mampu dan terampil dalam melakukan pekerjaannya sedangkan keahlian merupakan suatu potensi karyawan dalam melakukan kinerja yang berkualitas tinggi.

## 2. Pengetahuan

Seorang karyawan tentunya harus mempunyai pengetahuan yang cukup luas dalam mencapai kinerja yang lebih bagus.

## 3. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

## 4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lain.

## 5. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari faktor kinerja dikarenakan gaya kepemimpinan yang bagus akan berefek pada kinerja karyawan yang baik juga.

## 6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tentunya dengan adanya budaya akan mendisiplinkan seluruh anggota organisasi.

## 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka

karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik

#### 8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

#### 9. Loyalitas

Loyalitas adalah bentuk setia karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik

#### 10. Komitmen

Komitmen adalah bentuk kepatuhan pada perjanjian kerja karyawan pada perusahaan//organisasi.

#### 11. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan dalam dalam menjalankan semua peraturan yang ada dalam organisasi.

### **2.1.3.3 Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2018:14) dalam kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu:

1. Kesetiaan dalam bentuk melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja yang merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai yang melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.
3. Kejujuran dalam bentuk ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan.
4. Ketaatan dinilai dari sanggupnya pegawai untuk mentaati segala ketetapan dan peraturan yang ada.
5. Kedisiplinan sejauh mana tenaga kerja mematuhi pertauran yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah diberikan.
6. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan.
7. Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh dan memiliki pribadi yang kuat dan dihormati.
8. Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disuakai, memberikan kesan yang baik.
9. Tanggung jawab dalam bentuk kesanggupan pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan berani memikul resiko.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui kinerja karyawan, harus ditetapkan indikator atau standar kinerjanya. Menurut (Bangun, 2014:68) dalam (Ferry Wijaya,2021) terdapat indikator kinerja yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan yang sudah ditetapkan atau distandarkan oleh perusahaan. Masing-masing dari pekerjaan memiliki

standar yang berbeda sehingga karyawan diharapkan mempunyai pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi target yang telah ditetapkan dari sisi kualitas pekerjaan. Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dituntut pada setiap jenis pekerjaan karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan berikutnya.

## 4. Kehadiran

Setiap jenis pekerjaan menuntut tepat waktu kehadiran karyawan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerjasama

Jenis pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan untuk mampu bekerja sama dalam tim atau suatu kelompok.

Kemudian terdapat lima indikator dalam menilai kinerja individu menurut (Mathis & John Harold Jackson, 2013:15) yakni :

1. Kuantitas hasil kerja merupakan kemampuan berapa lama karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dalam satu hari dengan jumlah kesalahan yang minimal.



2. Kualitas hasil kerja menandakan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak menunda pekerjaan artinya bisa memanajemen waktu dengan baik.
4. Kehadiran dilihat dari kedisiplinan dan etepatan waktu sesuai jam operasional yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerjasama diwujudkan dalam bentuk emosional yang terjalin antar karyawan setiap lini, dan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu digunakan dalam membuktikan kebenaran penelitian yang relevan serta memudahkan penelitian. Penelitian yang relevan dijadikan dasar dalam membahas variabel yang terkait dengan penelitian.

**Tabel 2. 1**Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Parandangi dkk., (2022)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Sepuh Energi Alam	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2	Sari dkk., (2021)  Sinta 6	Pengaruh Motivasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi, dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Chairunnisa dkk., (2020)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) dan <i>Punishment</i> (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan PT. JAMKRINDO	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Wijaya (2021)  DOAJ	Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ramadanita dkk (2020)  Sinta 4	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Jurnal Ilmiah Indonesia	Regresi linier berganda	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial

6	Dymastara, (2020)  DOAJ	Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Regresi linier berganda	<i>Reward dan punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara secara simultan dan parsial
7	Ovando & Rustam (2022) Sinta 5	<i>The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT Six Electronics Indonesia</i>	Regresi linier berganda	<i>Organizational Culture, Work Discipline secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee performance</i>
8	Purnomo Sigit (2021)  Google scholar	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor	Regresi linier berganda	<i>Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor</i>
9	Pradnyani, Rahmawati, & Suci, (2020)  Google scholar	Pengaruh <i>reward and punishment</i> terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Difa Kreasi Cikarang	Regresi linier berganda	Reward dan punishment secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

10	Penekanan dkk. (2020)  Google scholar	<i>The Influence Of Reward And Punishment Toward Employees Performance At Bank Indonesia Branch Manado</i>	Regresi linier berganda	Reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial
----	---	--	-------------------------------	---

**Sumber : Diolah peneliti 2023**

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran pada penelitian. kerangka pemikiran adalah model konseptual yang digunakan sebagai dasar pemikiran penulis penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini variabel bebas (X) adalah reward dan punishment serta variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **2.3.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Reward merupakan salah satu cara yang efektif meningkatkan kinerja karyawan. Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ismah dkk., 2023). Melalui penelitian Pradnyani (2020), bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan semakin meningkat kinerja jika memperoleh *reward*.

### **2.3.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

*Punishment* merupakan cara agar karyawan tidak melanggar aturan perusahaan. Pemberlakuan *punishment* akan mengefektifkan kinerja karyawan dan membuat lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Menurut Soekanto dalam (Ferry Wijaya, 2021) *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi. Melalui penelitian Sari dkk., (2021) *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberlakuan *punishment* akan membuat karyawan tidak melanggar aturan.

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

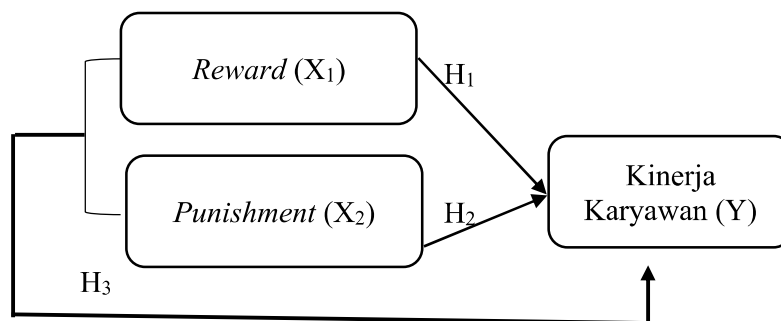
Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan cara yang dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan (Pramesti dkk., 2019).

Melalui penelitian Wijaya (2021) yang menyatakan *reward* dan *punishment* merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* dapat

mempengaruhi kinerja karyawan karena *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punish-ment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung-jawab dengan tugas yang diberikan.

Berikut adalah kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti :

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> = Diduga *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

H<sub>2</sub> = Diduga *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.

H<sub>3</sub> = Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Manufacturing Solutions.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survey untuk memperoleh bukti. Dalam hal ini, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berasaskan konsep positifisme yang diterapkan dalam mensurvei komune atau representatif tertentu, dan alat penelitian (Sugiyono., 2019). Penelitian menerapkan model deskriptif kuantitatif untuk menguji variabel dalam penelitian. Kemudian dilakukan olah data yang sesuai, selanjutnya hasil penelitian untuk memperoleh bukti yang akurat. Dalam hal ini pengertian deskriptif kuantitatif adalah menguji asumsi dari variabel yang terdapat dalam penelitian terhadap representatif yang diambil atau dipilih. Seperti pencarian kelengkapan bukti dan akan mengupayakan penyediaan kuesioner yang valid dalam penjelasan -penjelasan serta bukti dari objek yang diteliti tersebut.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian bersifat mereplikasi dan mengembangkan penelitian sebelumnya dengan melakukan eksplorasi. Eksplorasi yang dilakukan dalam bentuk variabel, objek, metode dan olah data pada rentang waktu yang berbeda. Perusahaan yang dijadikan objek memiliki rentang waktu yang paling baru. Tujuan penelitian untuk menentukan apakah *reward* dan *punishment* mampu meningkatkan kinerja karyawan.



### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Osi Electronics yang terletak di Jl. Ahmad Yani Blok F No.3A, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Pada penelitian ini, jadwal penelitian akan dilaksanakan pada Februari 2023 sampai dengan Juli 2023. Penelitian akan dilaksanakan dalam jangka waktu 6 bulan. Berikut jadwal penelitian yang disusun dalam penelitian ini :

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Periode																					
		2023																					
		Februari			Maret				April				Mei				Juni				Juli		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Menentukan topik	■																					
2	Mengajukan judul		■	■																			
3	Studi Pustaka				■	■	■	■															
4	Mengajukan kuesioner							■	■														
5	Mengumpulkan Kuesioner								■	■	■												
6	Mengolah Kuesioner									■	■	■	■										
7	Hasil Penelitian												■	■	■	■							
8	Kesimpulan dan Saran																■	■	■	■			

Sumber : Peneliti, 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai total keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan akan diambil kesimpulannya(Sugiyono., 2019). Populasi dalam penelitian ini ialah jumlah karyawan departemen produksi PT OSI Electronics Manufacturing Solutions yaitu sejumlah 291 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi(Sugiyono., 2019).Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Banyaknya jumlah sampel diberlakukan dengan perhitungan dengan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{Rumus 3. 1 Slovin}$$

Sumber :(Sugiyono., 2019)

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan (dalam penelitian ini ditetapkan  $e = 5 \%$ )

penentuan jumlah sampel :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{291}{1+291 \times (0,05^2)}$$

$$n = \frac{291}{1+291 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{291}{1,7275}$$

$$n = \frac{291}{1,7275}$$

$$n = 168,45$$

Penelitian ini menggunakan batas toleransi pengambilan sampel sebesar 5%. Jika dimasukkan ke dalam rumus slovin dengan total populasi maka diperoleh sampel sebesar 168 orang karyawan (168 responden).

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* dikarenakan sampel yang dipilih tidak ada batasan pada populasi atau dipilih secara acak/random (Sugiyono., 2019).

## **3.5 Sumber Data**

### **3.5.1 Sumber Data Primer**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari tempat penelitian yaitu PT. Osi Electronics Manufacturing Solutions dengan cara penyebaran kuisioner terhadap responden pada objek tersebut.

### **3.5.2 Sumber Data Sekunder**

Adapun data penelitian yang diambil untuk penelitian ini adalah bentuk kajian teori yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu dan buku-buku sebagai penguat informasi yang diperoleh.

## **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono., 2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian dikarenakan tujuan utamanya adalah

mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dokumentasi dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan dengan *via google form* secara langsung kepada responden. Kuesioner yang sudah dibagikan pada responden akan diukur menggunakan skala likert dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. 2** Tabel Skala Likert

<i>Skala Likert</i>	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono., 2019)

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Variabel Dependen**

Variabel terikat merupakan variabel tidak bebas dan tidak bisa berdiri sendiri (Chandrarin, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.7.2 Variabel Independen**

Variabel bebas merupakan variabel independen yang dapat berdiri sendiri (Chandrarin, 2018). Pada penelitian ini variabel bebas yaitu *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ )

**Tabel 3. 3** Tabel Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan <i>job description</i> -nya.  Rustandi & Rukhviyanti (2020)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama	Skala Likert
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Reward</i> adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.  Onsardi (2019)	1. Gaji berkala 2. Insentif di luar gaji 3. Tunjangan 4. Penghargaan dalam bentuk pujian 5. Promosi Jabatan	Skala Likert
<i>Punishment</i> t(X <sub>2</sub> )	<i>Punishment</i> sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu.  Dymastara (2020)	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	Skala Likert

Sumber : peneliti,2023

### 3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan untuk mengelompokkan data jenis responden, menghimpun data responden, menerangkan data dari tiap elemen, melaksanakan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji

hipotesis yang ada (Chandrarin, 2018). Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 29.

### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dan untuk membuat kesimpulan secara umum (Ghozali, 2018a). Teknik yang digunakan ialah teknik rentang kelas yang didasarkan pada jawaban responden yang digolongkan kedalam satu kategori kelas. Rumus yang dipakai ialah:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3. 2 Rentang Kelas}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan:

RK = Rentang Kelas

n = Populasi

m = Jumlah skala pembobotan

Penentuan rentang kelas dengan menggunakan skor tertinggi dan terendah dari jawaban responden. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 168 orang karyawan. Berdasarkan persamaan rentang kelas, maka diperoleh sebagai berikut :

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$(RK) = \frac{168(5-1)}{5}$$

$$(RK) = \frac{168(5-1)}{5}$$

$$(RK) = \frac{840-168}{5}$$

$$(RK) = \frac{840-168}{5}$$

$$(RK) = \frac{672}{5}$$

$$(RK) = 134,4$$

Maka diperoleh hasil rentang kelas, yakni:

**Tabel 3. 4** Rentang Kelas

No.	Rentang Nilsi	Kriteria
1	168-302	Sangat tidak baik
2	303-436	Tidak Baik
3	437-571	Cukup
4	572-706	Baik
5	707-841	Sangat Baik

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian sudah valid (Ghozali, 2018a). Pengujian validitas data menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2 - (\sum x)^2\}.\{n.\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

**Rumus 3. 3** koefisien relasi

**Sumber :** Ghozali (2018)

Keterangan :

$r$  hitung = Koefesien Korelasi

$\sum Xi$  = Jumlah Skor Item

$\sum Yi$  = Jumlah Skor Total

$N$  = Jumlah Responden

Data dikatakan valid jika hasil  $r$  hitung dibandingkan  $r$  tabel dengan signifikansi 0,05 atau jika perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.8.2.2 Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan pengukuran akan tetap konstan jika diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2018a). Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini ialah penggunaan metode *Cronbach's Alpha*.

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right] \quad \text{Rumus 3. 4 uji reliabilitas}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan :

$r_{II}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian pada Butir

$\sigma t^2$  = Varian Total

Suatu variabel disimpulkan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018a).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data sudah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali 2018). Untuk melihat normalitas yaitu:

1. Histogram, berdistribusi normal jika kurva berbentuk lonceng (*bell shaped curve*).
2. *Normal Probability Plot*, normal jika titik-titik menyebar disekitar atau



mendekati garis diagonal

3. Uji *Kolmogorov Smirnov*, jika signifikansi > 5% (0,05), maka data dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya

### 3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini untuk melihat apakah dalam penelitian terdapat hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Kriteria jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 bahwa tidak terjadi multikolonieritas data yang diuji dan sebaliknya.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} \quad \text{Rumus 3. 5 Variance Inflating Factor}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan:

VIF = Variance Inflating Factor

R2 = Koefisien Determinasi

Nilai cutoff inilah yang sering digunakan untuk menentukan adanya multikolonieritas: jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF atau lebih besar dari 10.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk melihat ketidaksamaan varian pada model regresi dalam suatu pengamatan dengan lainnya (Ghozali, 2018a). Pengujian ini menggunakan grafik *scatter plot*, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sebaliknya apabila titik tidak menyebar dan membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini menggunakan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad \text{Rumus 3. 6 Regresi Linier Berganda}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Beta

$X_1$  = Keterikatan Kerja

$X_2$  = Kedisiplinan

$X_3$  = Kepuasan Kerja

e = *Error*

#### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian ini untuk melihat kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Bila nilai R<sup>2</sup> kecil, disimpulkan variabel bebas belum mampu menjelaskan kausalitas variabel terikat. Bila nilai R<sup>2</sup> mendekati angka 1, disimpulkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan hasil yang diinginkan (Ghozali, 2018a).

$$Kd = r \times 100\% \quad \text{Rumus 3. 7 Uji koefisien}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ). Model dikatakan baik apabila nilai koefisien mendekati 1, karena semakin erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji ini untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Rumus Uji T ditampilkan sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 8 Uji T}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan :

r = Korelasi

n = Volume sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Kriteria pada uji ini jika signifikansi  $> 0,05$  hipotesis ditolak, variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Sebaliknya, jika signifikansi < 0,05 hipotesis diterima, variabel independen secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.9.1.2 Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2018) menyatakan uji ini untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Rumus Uji F ditampilkan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 9 Uji F}$$

Sumber : Ghozali (2018)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Total variable bebas

n = Total peserta sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Kriteria pada uji ini jika signifikansi < 5% atau  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  maka disimpulkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan kepada variabel terikat. Sebaliknya jika signifikansi > 5% atau  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  maka disimpulkan bvariabel bebas berpengaruh secara simultan kepada variabel terikat.