

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan umur karyawan, jenis kelamin, lama bekerja, serta tingkat pendidikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dan uraian berikut ini:

##### 5.1.1 Umur

Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel 5.1.

**Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Umur	Jumlah	Persentase ( % )
20 – 30	55	25,9
31 – 40	103	48,6
41 – 50	54	25,5
<b>Jumlah</b>	212	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 5.1. diatas diketahui bahwa dari 212 responden yang di kumpulkan menunjukkan responden yang yang berusia 20-30 tahun sebanyak 55 orang atau 25,9%, kemudian responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 103 orang atau 48,6%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 54 orang atau 25,5%. Dengan

demikian karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang banyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 31-40 tahun yang merupakan karyawan berusia produktif. Karyawan berusia produktif akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karna lebih energi dan berpengalaman dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang baik.

### 5.1.2 Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2**

**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase ( % )
Laki-Laki	146	68,9
Perempuan	66	31,1
<b>Jumlah</b>	212	100

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 146 orang dengan persentase 68,9% sedangkan perempuan hanya 66 orang dengan persentase 31,1%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

### 5.1.3 Masa Kerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari table 5.3 berikut ini.

**Tabel 5.3**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	4,7
1-3 Tahun	26	12,2
3-5 Tahun	47	22,1
> 5 tahun	130	61
<b>Jumlah</b>	212	100

*Sumber: Data Olahan, 2021*

Tabel 5.3 terlihat bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 4,7%, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 12,2%, masa kerja 3-5 tahun sebanyak 47 orang dengan persentase 22,1% dan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 130 orang dengan persentase 61%. Sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga mereka cukup berpengalaman dalam bekerja, dengan demikian dalam melaksanakan tugas karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman akan lebih mudah untuk diarahkan sehingga kinerja mereka akan lebih baik di bandingkan dengan karyawan dengan masa kerja dan pengalaman yang sedikit.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5.1.4 Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 5.4**

**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	78	36,6
D III	23	10,8
S1	99	46,5
S2	12	5,6
S3	1	0,5
Jumlah	212	100

*Sumber: Data olahan, 2021*

Tabel 5.4 diatas diketahui bahwa responden yang berdasarkan pendidikan SMA/SMK sebanyak 78 orang dengan persentase 36,6%, pendidikan D III sebanyak 23 orang dengan persentase 10,8%, pendidikan S1 sebanyak 99 orang dengan persentase 46,5%, pendidikan S2 sebanyak 12 orang dengan persentase 5,6% dan pendidikan S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 0,5%.

## 5.2 Analisis Deskriptif

### 5.2.1 Variabel *Reward*

*Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan berbagai jenis *reward* untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan *reward* dalam bentuk gaji,

perusahaan juga memberikan *reward* berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan *Reward* :

**Tabel 5.5**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Reward* pada PT.  
Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya.	93	113	6	0	0	212
		43,9%	53,3%	2,8%	0%	0%	100%
2.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji.	38	137	32	5	0	212
		17,9%	64,6%	15,1%	2,4%	0%	100%
3.	Karyawan yang berprestasi selalu diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan.	48	144	19	1	0	212
		22,6%	67,9%	9%	0,5%	0%	100%
4.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran.	45	132	32	3	0	212
		21,2%	62,3%	15,1%	1,4%	0%	100%
5.	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika saya diakui sebagai karyawan terbaik.	52	143	10	7	0	212
		24,5%	67,5%	4,7%	3,3%	0%	100%
6.	Ketika saya pensiun perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun.	36	129	41	6	0	212
		17%	60,8%	19,3%	2,8%	0%	100%
7.	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini.	100	85	23	4	0	212
		47,2%	40,1%	10,8%	1,9%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		412	883	163	26	0	1.484
<b>Persentase</b>		27,7%	59,5%	11%	1,8%	0%	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.5 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variabel *reward* dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 412 tanggapan (27,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 883 tanggapan (59,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 163 tanggapan (10,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 tanggapan (1,8%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan (0%).

### 5.2 Variabel *Punishment*

*Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan *Punishment* :

Tabel 5.6

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel *Punishment* PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

No	Pernyataan	Frekuensi					Jml
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Saya siap menerima sanksi/hukuman jika saya melanggar tata tertib yang telah diterapkan perusahaan.	91	116	5	0	0	212
		42,9%	54,7%	2,4%	0%	0%	100%
2.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	50	133	24	5	0	212
		23,6%	62,7%	11,3%	2,4%	0%	100%

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.	Paksaan/tekanan yang diterapkan perusahaan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.	75	117	15	5	0	212
		35,4%	55,2%	7,1%	2,4%	0%	100%
4.	Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dengan alasan yang jelas.	92	113	5	2	0	212
		43,4%	53,3%	2,4%	0,9%	0%	100%
5.	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi saya untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan.	80	110	16	6	0	212
		37,7%	51,9%	7,5%	2,8%	0%	100%
6.	Bagi karyawan melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan.	67	138	7	0	0	212
		31,6%	65,1%	3,3%	0%	0%	100%
7.	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan.	75	128	9	0	0	212
		35,4%	60,4%	42%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		530	855	81	18	0	1.484
<b>Persentase</b>		35,7%	57,7%	5,4%	1,2%	0%	100%

Sumber : Data Olahan , 2021

Tabel 5.6 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variable *punishment* dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 530 tanggapan (35,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 855 tanggapan (57,7%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 81 tanggapan (5,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 tanggapan (1,2%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan (0,%).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Tolak ukur dari kinerja adalah berdasarkan kuantitas, kualitas, tanggung jawab dan ketepatan waktu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja:

**Tabel 5.7**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

No	Pernyataan	Frekuensi					Jml
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	89	116	6	1	0	212
		42%	54,7%	2,8%	0,5%	0%	100%
2.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	73	123	16	0	0	212
		34,4%	58%	7,5%	0%	0%	100%
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.	58	141	12	1	0	212
		27,4%	66,5%	5,7%	0,5%	0%	100%
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	55	142	15	0	0	212
		25,9%	67%	7,1%	0%	0%	100%
5.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	61	136	15	0	0	212
		28,8%	64,2%	7,1%	0%	0%	100%
6.	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	103	82	22	5	0	212
		48,6%	38,7%	10,4%	2,4%	0%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan.	107	101	4	0	0	212
		50,5%	47,6%	1,9%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		518	887	77	2	0	1.484
<b>Persentase</b>		35%	59,8%	5,1%	0,1%	0%	100%

Tabel 5.7 diatas tentang rekapitulasi tanggapan responden variable kinerja dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 518 tanggapan (35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 887 tanggapan (59,8%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 77 tanggapan (5,1%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 tanggapan (0,1%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan (0%).

### 5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai *r* hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai *r* tabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

#### an Reward

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pertanyaan variabel *reward* berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *reward***

Item Pernyataan	Korelasi	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item 1	0,3	0,425	Valid
Item 2	0,3	0,627	Valid
Item 3	0,3	0,534	Valid
Item 4	0,3	0,543	Valid
Item 5	0,3	0,399	Valid
Item 6	0,3	0,648	Valid
Item 7	0,3	0,689	Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

**b. *Punishment***

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan *punishment* adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment***

Item Pernyataan	Korelasi	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
-----------------	----------	----------------------------------	------------

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item 1	0,3	0,373	Valid
Item 2	0,3	0,626	Valid
Item 3	0,3	0,617	Valid
Item Pernyataan	<i>Korelasi</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Keterangan</i>
Item 4	0,3	0,458	Valid
Item 5	0,3	0,706	Valid
Item 6	0,3	0,414	Valid
Item 7	0,3	0,398	Valid

Sumber : Data olahan, 2021

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

### c. Kinerja Karyawan

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	<i>Korelasi</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Keterangan</i>
Item 1	0,3	0,513	Valid
Item 2	0,3	0,471	Valid
Item 3	0,3	0,393	Valid
Item 4	0,3	0,412	Valid
Item 5	0,3	0,474	Valid
Item 6	0,3	0,447	Valid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item 7	0,3	0,326	Valid
--------	-----	-------	-------

*Sumber : Data olahan, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Table 5.11**

#### Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Batas Cronbah's Alpha	Cronbah's Alpha	Keterangan
1	Reward	7	0,60	0,790	Reliable
2	Punishment	7	0,60	0,759	Reliable
3	Kinerja	7	0,60	0,684	Reliable

*Sumber : Data Olahan ,2021*

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

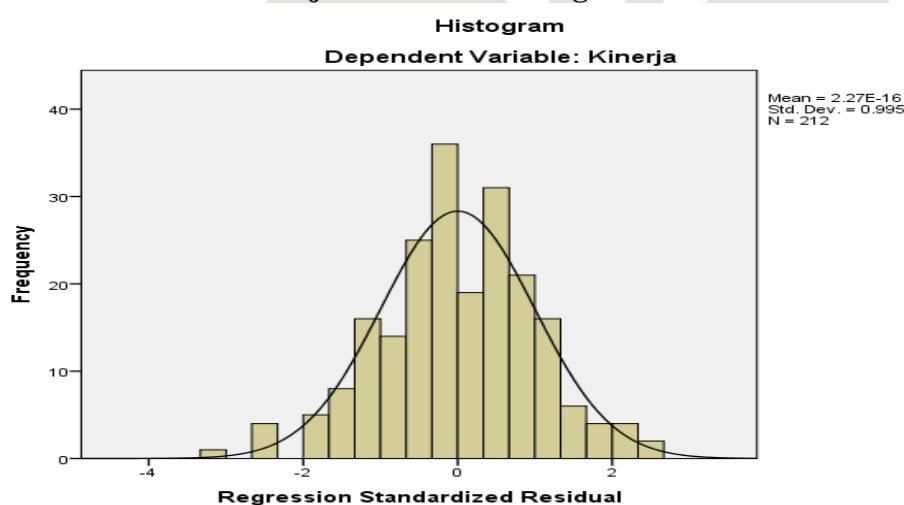
bantuan spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

#### 5.4 Uji Normalitas Data

Menurut **Suliyanto (2011)** uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Nilai residual terstandarisasi jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. selain itu dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**Gambar 5.1**  
**Uji Normalitas Histogram**

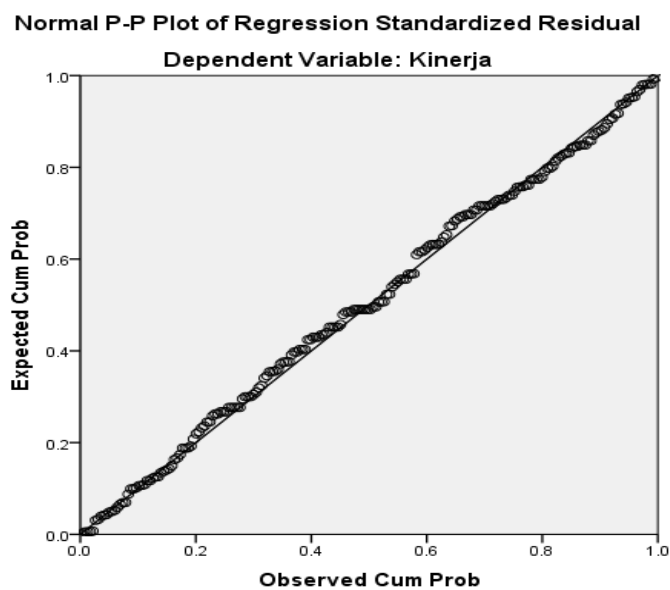


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal.

**Gambar 5.2**  
**Uji Normalitas Garis Plot**



Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwadata variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5 Uji Asumsi Klasik

### 5.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Table 5.12**

#### Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	.981	1.019
	Punishment	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan 2021**

Tabel 5.12 diatas hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan spss 24 terlihat nilai VIF (Variance Inflation Faktor) yang dihasilkan dalam pengujian ini variabel *reward* sebesar 1,019 dan variabel *punishment* sebesar 1,019. Dengan melihat nilai VIF yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari < 10, dan nilai tolerance, yang dihasilkan > 0,10,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

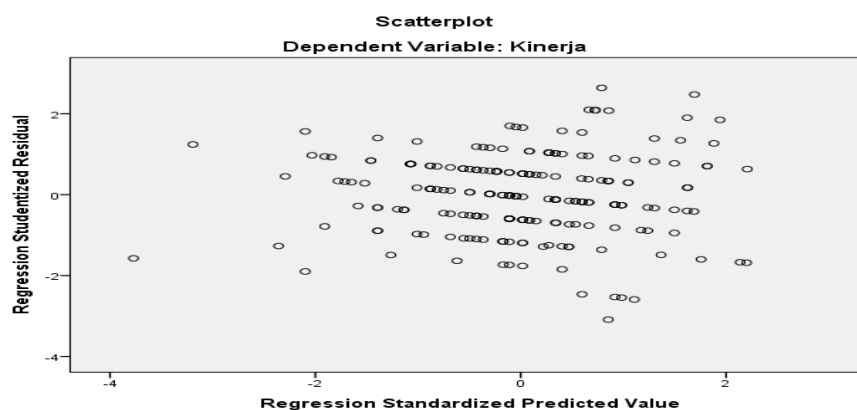
## 5.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZEPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Grafik *Scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut :

**Gambar 5.3**

### Uji Heterokedastisitas





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil uji scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik titik menyebar secara acak tidak ngumpul pada suatu tempat. Hal ini mengidentifikasi bahwa data tidak terjadi masalah Heterokedastisitas atau memenuhi asumsi klasik Heterokedastisitas.

### 5.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross section*). Untuk mengetahui adanya autokorelasi secara umum dapat menggunakan metode Durbin Watson dengan kriteria :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W -2 di bawah 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut.

**Tabel 5.13**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.589	2.357	1.737

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan, 2021**

Tabel 5.13 diatas adalah output *model summary* terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,737 berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan

dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokolerasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2. Maka dalam regresi tidak terjadi gejala autokolerasi.

## 5.6 Uji Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel dependen (*Kinerja*) dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi berganda berguna dalam menelaah hubungan dua variabel atau lebih dan terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui secara sempurna, sehingga dalam penerapannya lebih bersifat eksploratif.

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 5.14**  
**Regresi Linear Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	1.308		3.974	.000
	Reward	.425	.074	.421	5.775	.000
	Punishment	.401	.074	.392	5.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bahwa nilai suatu variabel terikat dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 - b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,196 + 0,425X_1 + 0,401X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,196. artinya adalah apabila *Reward* dan *Punishment* diasumsikan nol (0), maka Kinerja bernilai 5,196.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,425, artinya adalah setiap peningkatan variabel *Reward* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* sebesar 0,401, artinya adalah setiap peningkatan variabel *Punishment* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak di masukkan dalam persamaan.

### 5.7 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) terhadap Variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini tidak hanya melihat seberapa pengaruh dari variabel bebas, tetapi juga melihat arah dari pengaruh tersebut.

### 5.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel 1 independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n-k$ .

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5 % adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k : \alpha/2 \\
 &= 212 - 3 : 0,05/2 \\
 &= 209 : 0,025 \\
 &= 1,971
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.15**

#### Uji T Hitung

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.196	1.308		3.974	.000
Reward	.425	.074	.421	5.775	.000
Punishment	.401	.074	.392	5.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan ,2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 5.15 diatas, *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan nilai thitung ( $5,775$ ) > ttabel ( $1,971$ ) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar  $0,00$  berada dibawah  $0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel tabel 5.15 diatas, *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan nilai thitung ( $5,388$ ) > ttabel ( $1,971$ ) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar  $0,00$  berada dibawah  $0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 5.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $0,05$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel-variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (**Suliyanto, 2011**):

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{value} > \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh  $f$  hitung sebagai berikut :

$$\begin{array}{l}
 F_{tabel} \quad Df1 = k - 1 \quad \quad \quad Df2 = n - k \\
 \quad \quad \quad = 3 - 1 \quad \quad \quad = 212 - 3 \\
 \quad \quad \quad = 2 \quad \quad \quad = 209 \\
 \\
 F_{tabel} = 3,04
 \end{array}$$

**Tabel 5.16**  
**Uji F Hitung**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1693.705	2	846.852	152.380	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1161.517	209	5.557		
	Total	2855.222	211			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data Olahan ,2021

Tabel 5.16 diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 152,380 dengan nilai signifikansi  $0,000^b$  .  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari  $F_{tabel}$  statistik sebesar 3,04. Dengan demikian diketahui bahwa,  $F_{hitung} (152,380) > F_{tabel} (3,04)$  dengan Signifikansi  $(0,000^b) < 0,05$ . Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, artinya *Reward* dan *Punishment*

berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 5.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (time series) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi (Suliyanto, 2011).

**Tabel 5.17**

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.589	2.357

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

**Sumber : Data Olahan ,2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.17 diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.8 Pembahasan

### 5.8.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Efendy (2017) menyatakan *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian *reward* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien positif 0,425 menyatakan bahwa jika *Reward* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,425. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan  $t_{hitung}(5,775) > t_{tabel}(1,971)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial variabel *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja diterima.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian *reward* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari **Febrianti (2014)** yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. *Reward* atau penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.8.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

**Mangkunegara (2013)** menjelaskan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang dilakukannya. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien positif 0,401 menyatakan bahwa jika *Reward* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,401. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan  $T_{hitung} (5,388) > t_{tabel} (1,971)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, artinya secara parsial variabel *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja diterima.

Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian *punishment* karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari **Suryadilaga (2016)** yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, maksud dari pernyataan tersebut adalah *punishment* yang diberikan untuk karyawan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan tidak mengulangi perilaku yang tidak diinginkan perusahaan. Sehingga karyawan tidak hanya menaati peraturan yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja tetapi juga dapat lebih menghargai dirinya sendiri dan tanggung jawabnya. Pemberian *punishment* yang adil atau sesuai kepada karyawan secara cepat dan tepat dapat menyadarkan karyawan akan kesalahannya, maka akan meningkatkan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.

### 5.8.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2013)**. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki.

Berdasarkan uji F, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 152,380 dengan signifikansi 0,000  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari  $F_{tabel}$  statistik sebesar 3,04. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (152,380) > F_{tabel} (3,04)$  dengan  $sig (0,000) < 0,05$ . Artinya secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

simultan atau bersamaan *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Diketahui nilai  $R$  sebesar 0,770 artinya hubungan antara variabel independen (*Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel dependen (Kinerja) terdapat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai  $R$  Square sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian **Suryadilaga (2016)** ) yang menyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dengan  $R^2$  sebesar 0,574 atau 57,4%.

Hal ini juga didukung dengan informasi yang diperoleh penulis dari bapak Iwan selaku karyawan bagian SDM, beliau mengatakan bahwa Kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya pemberian *Reward* dan *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat pemberian *Reward* dan *Punishment* akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja dan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik. *Punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian *reward* dan *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. *Reward* dan *punishment* pada dasarnya sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.