

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Operasional**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Didirikan pada Tahun 2007, CV. Rizki Agung ini perusahaan yang pergerakannya di bidang logistic atau yang dikenal sebagai perusahaan PPJK (Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan), Custome Clearance, dan trucking yang bertempat di Surabaya, dimana proses pengerjaannya menghandel pekerjaan import maupun export, selama 15 Tahun CV. Rizki Agung selalu memberikan kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan kepada customer. Kepercayaan yang diberikan kepada CV. Rizki Agung sebuah tugas yang harus dijaga demi keberlangsungan perusahaan.

##### **4.1.2 Visi, Misi dan Filosofi Bisnis Perusahaan**

Setiap perusahaan dalam mendirikan perusahaan memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuannya, visi dan misi yang dimiliki dalam perusahaan CV. Rizki Agung sebagai berikut:

Visi:

Menjadi perusahaan swasta unggul dalam penyedia layanan yang andal untuk solusi logistic.

Misi:

Menyediakan layanan logistic dengan harga yang kompetitif dengan pelayanan terbaik untuk memberikan kepuasan terhadap pelanggan, dengan terus meningkatkan pelayanan berbasis teknologi terkini, memprioritaskan kecepatan penanganan, ketepatan waktu tiba barang dan pengeluaran barang.

Tujuan:

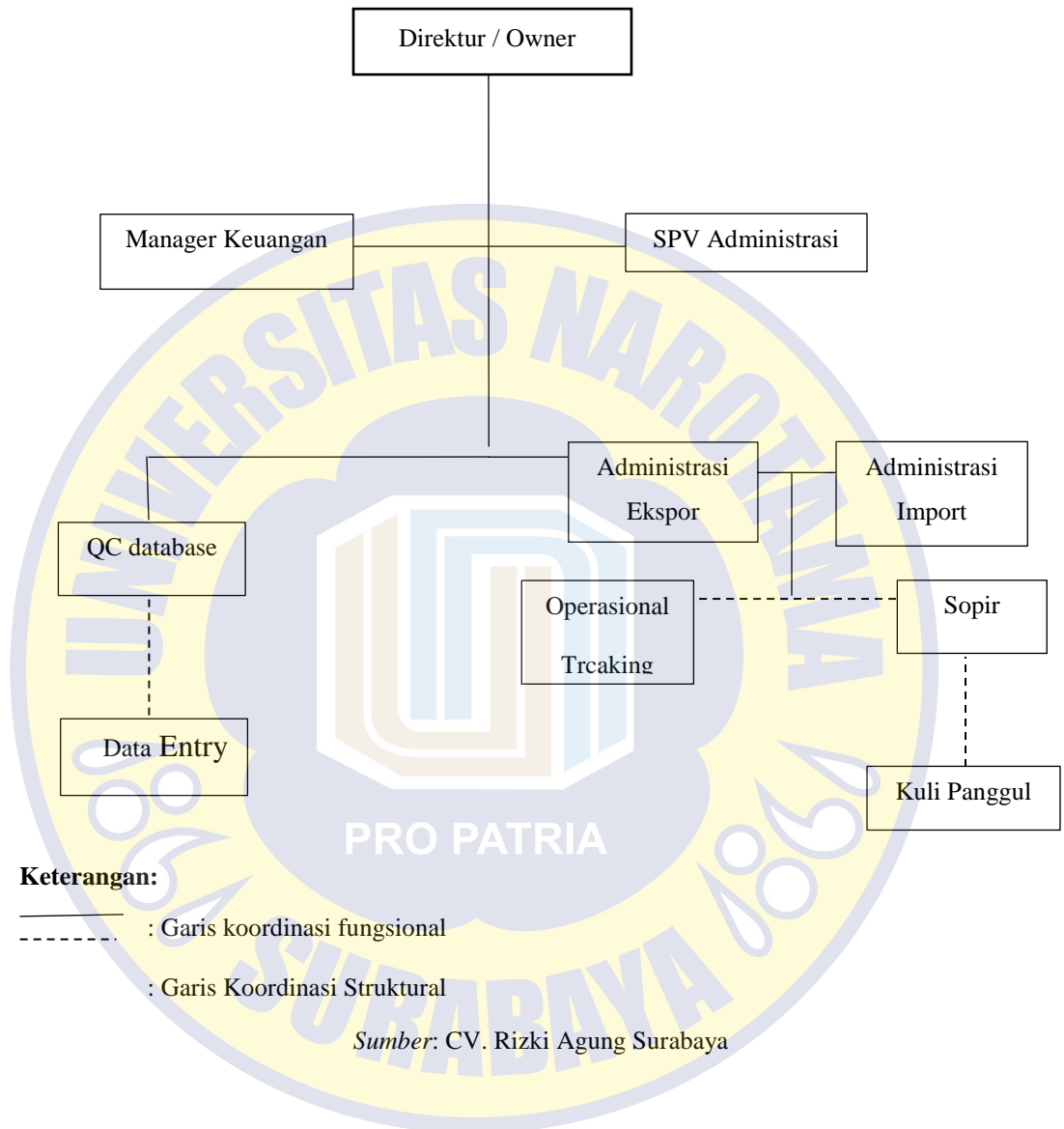
Menjadi perusahaan swasta logistic terbaik untuk pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik. Kepuasan pelanggan adalah harapan perusahaan dan keluhan pelanggan adalah motivasi untuk memperbaiki kesalahan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dari penjelasan diatas tentang visi, dan misi perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Sedangkan arti dari suatu struktur organisasi yaitu suatu susunan yang berisikan tentang pembagian tugas dan beberapa peran-peran seorang karyawan berdasarkan jabatannya dari yang tertinggi sebagai direktur hingga terendah menjadi karyawan operasional, pada umumnya struktur organisasi ini dibuat dalam bentuk sebuah bagan dan berisi penjelasan dalam setiap komponen yang ada. Fungsi adanya struktur organisasi yang telah dibuat dalam sebuah perusahaan yaitu untuk menjadi suatu pedoman terkait manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan adanya struktur organisasi dan visi, misi yang telah dibuat memudahkan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetpkan secara bersama-sama.

Untuk melengkapi adanya bagan yang telah dirancang oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat diperlukan dalam pembuatan deskripsi atau penjelasan dalam pembuatan sebuah bagan yang bertujuan untuk menjelaskan perihal tugas, jabatan,dan wewenang yang akan dipertanggungjawabkan oleh seorang karyawan yang telah di pilih untuk melakukan pekerjaan tersebut, dalam hal ini perusahaan logistik CV. Rizki Agung Surabaya memiliki beberapa uraian jabatan, tugas, dan wewenang berikut ini penjelasan dari perusahaan logistik CV. Rizki Agung Surabaya dalam mendeskripsikan bagan organisasinya:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Rizki Agung Surabaya.



**Keterangan:**

----- : Garis koordinasi fungsional

----- : Garis Koordinasi Struktural

Sumber: CV. Rizki Agung Surabaya

Gambaran umum tugas dan tanggung jawab jabatan pada CV. Rizki Agung Surabaya

**1) Direktur / Owner**

- (1) Bertanggung jawab penuh terhadap kendali perusahaan CV. Rizki Agung
- (2) Bertanggung jawab terhadap seluruh layanan yang berada di CV. Rizki Agung

**2) SPV Administrasi**

- (1) Melakukan arsip data yang ada pada CV. Rizki Agung.
- (2) Bertanggung jawab dalam pembuatan neraca CV. Rizki Agung
- (3) Melakukan pengontrolan data pengiriman dari admin ekspor dan impor.
- (4) Mengelola laporan yang diperlukan oleh direktur.
- (5) Mengelola dokumen perusahaan dalam notulen rapat dan catatan harian CV. Rizki Agung
- (6) Memastikan ketersediaan ATK di kantor tetap dalam keadaan tidak berkekurangan.

**3) Manager Keuangan**

- (1) Membuat struktur keuangan perusahaan yang efisien.
- (2) Melakukan seluruh laporan keuangan CV. Rizki Agung.
- (3) Memberi nasehat tentang keuangan dalam pembuatan perencanaan bisnis.
- (4) Memastikan adanya pergerakan keuangan perusahaan sudah tertib.
- (5) Mengelola pajak perusahaan dengan benar.
- (6) Melakukan penghubungan antar perusahaan dengan pasar keuangan.
- (7) Memajukan sebuah kondisi dalam keuangan perusahaan.
- (8) Membuat anggaran perusahaan dengan benar.
- (9) Mengontrol arus kas dengan tepat.

**4) Operasional Ekspor**

- (1) Melakukan tanggung jawab dalam penyiapan data-data ekspor berupa (instruksi pengiriman dan faktur)
- (2) Mengontrol dokumen-dokumen yang akan melakukan pengiriman.
- (3) Membuat rencana laporan perihal kegiatan ekspor dengan baik.
- (4) Monitoring ekspor secara hukum yang berlaku.
- (5) Melakukan persiapan administratif

(6) Koordinasi dengan agent ekspor

**5) Operasional Impor**

- (1) Tanggung jawab yang diemban dalam melakukan persiapan data impor ketika dilakukannya pengiriman.
- (2) Menyiapkan dan memberikan laporan kegiatan Impor
- (3) Monitoring impor secara legal dan memastikan kesiapan secara administratif
- (4) Koordinasi dengan agent impor

**6) Operasional Tracking**

- (1) Mengecek barang yang akan atau yang sudah di proses
- (2) Mengurus administrasi dasar terkait barang
- (3) Menginfokan kepada pelanggan mengenai barang yang sudah diproses.

**7) QC Database**

- (1) Bertanggung jawab dalam kegiatan monitoring dan pengeditan, penghapusan dan mengedit data pelanggan
- (2) Bertanggung jawab dalam mengenai standart data layanan logistic

**8) Data Entry**

- (1) Bertanggung jawab dalam proses perubahan data baik input data maupun input data yang diterima dari agent CV. Rizki agung
- (2) Melakukan proses pendokumentasian arsip dan file perusahaan, baik yang berhubungan dnegan pihak eksternal maupun internal.

**9) Sopir**

- 1) Bertanggung jawab dalam proses pengiriman barang dalam jumlah yang besar

**10) Kuli Panggul**

- 1) Bertanggung jawab dalam mengangkut barang dari tempat barang berada hingga masuk kedalam truck maupun countainer.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik sangat penting dalam pembuatan sebuah penelitian, tujuannya untuk mengetahui seberapa banyak responden dalam faktor usia, jenis kelamin, lamakerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh karyawan CV. Rizki Agung Surabaya sebanyak 54 orang sebagai responden. Berikut ini karakteristik yang telah didapat oleh peneliti untuk mendukung keberlangsungan dalam pembuatan sebuah penelitian ini:

#### 1) Karakteristik Berdasarkan Usia

CV. Rizki Agung dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan memberikan sejumlah reward, punishment dan motivasi kerja. Faktor usia cukup berpengaruh dalam penelitian pemberian reward, punishment dan motivasi kerja tersebut. Berikut ini akan diketahui berapa banyak faktor karakteristik berdasarkan usia pada karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-25	21	38.9%
2.	26-30	22	40.7%
3.	31-35	6	11.1%
4.	36-40	4	7.4%
5.	>40	1	1.9%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.1 terdapat hasil dimana responden karakteristik pada usia lebih didominasi pada usia 26tahun sampai 30tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan presentasi sebesar (40,7%) dan paling rendah presentasinya didominasi oleh usia lebih dari 40tahun hanya sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (1,9%), semua itu terjadi dikarenakan adanya faktor pada kinerja, sebab usia muda lebih

bagus semangat kerjanya dibandingkan dengan mempekerjakan karyawan dengan usia lebih dari 40 tahun. Usia 20 tahun sampai 25 tahun sebanyak 21 orang dengan presentasi sebesar (38,9%), usia dengan tenggat 31 sampai 35 tahun sebanyak 11 orang dengan presentasi yang sedikit rendah yaitu sebesar (11,1%), dan diurutkan kedua dari bawah di dominasi dengan usia 3 tahun 6 sampai 40 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat presentasi sebesar (7,4%).

Dari penjelasan diatas telah dijabarkan oleh peneliti tentang seberapa banyak responden dalam karakteristik usia yang didominasi tertinggi hingga terendah dengan jumlah total presentasi yang menghasilkan jumlah 100,0% dan total keseluruhan responden sebanyak 54 orang.

## 2) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	29	53.7%
2.	Wanita	25	46.3%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.2 terdapat hasil kuesioner dari karakteristik pria dan wanita. Dan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan yaitu lebih didominasi dengan kategori karakteristik jenis kelamin pria yaitu dengan hasil sebanyak 29 orang dan tingkat presentasi sebesar (53,7%) dan wanita sebanyak 25 orang dan tingkat presentasi sebesar (46,3%). Pada data kuesioner jenis kelamin dapat diketahui bahwa lebih banyak responden pria daripada responden wanita. Hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor sebagian besar yang bekerja di CV. Rizki Agung didominasi oleh karyawan pria.



### 3) Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	<1 Tahun	8	14.8%
2.	1-2 Tahun	23	42.6%
3.	2-3 Tahun	12	22.2%
4.	3-4 Tahun	10	18.5%
5.	>4 Tahun	1	1.9%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber:* Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.3 terdapat hasil yang menjelaskan tentang berapa banyak orang dengan lama kerja secara individu, dan paling tinggi dengan tenggat lama kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat presentasi sebesar (42,6%), dan di urutan kedua tertinggi

dengan tenggat lama kerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat presentasi sebesar (22,2%), dan urutan ketiga dengan tenggat lama kerja 3 sampai 4 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat presentasi sebesar (18,5%), dan urutan ke empat atau terendah dengan tenggat lama kerja Kurang dari 1 tahun sebesar 8 orang dengan tingkat presentasi sebesar (14,8%).

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada karakteristik lama kerja diatas bisa di tarik kesimpulan bahwa hasil lebih didominasi oleh tenggat lama kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat presentasi sebesar (42,6%) dan yang paling terendah dengan tenggat lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat presentasi sebesar (14,8%), itu semua terjadi karena disebabkan oleh ketahanan kerja dengan adanya program reward dan punishment yang telah di rancang oleh perusahaan sendiri.



#### 4) Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SD	8	14.8%
2.	SMP	8	14.8%
3.	SMA/K	38	70.4%
4.	DIPLOMA	-	
5.	S1	-	
6.	S2	-	
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber:* Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.4 yang menunjukkan hasil dari kuesioner oleh responden dengan tingkat pendidikan secara individual. Hasil menunjukkan yang paling banyak di dominasi dengan tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 38 orang dengan tingkat presentasi sebesar (70,4%), yang kedua dengan hasil tingkat pendidikan SMP Dan SD sebanyak 8 orang masing-masingnya dan tingkat presentasi sebesar (14,8%).

Dari uraian yang telah dijabarkan diatas diketahui lebih banyak tingkat pendidikan SMA/K dengan jumlah sebanyak 38 orang, tingkat pendidikan ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan karena semakin tinggi jenjang pendidikannya akan semakin baik juga performa kerjanya dan mengakibatkan kemajuan untuk perusahaan.

## 4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel

### 1) Jawaban Responden Terhadap Variabel Reward

Jawaban bisa dilihat pada tabel 4.5 mengenai variabel Reward berikut ini:

Tabel 4.5 jawaban Responden Terhadap Variabel Reward

Indikator	Kategori										Jumlah.	Persen(%)
	Sangat setuju.		Setuju.		Netral.		Tidak Setuju.		Sanagt Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Besarnya gaji yang diperoleh sudah cukup memenuhi kebutuhan.	36	66.7	13	24.1	5	9.3	0	-	0	-	54	100%
Sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan yang layak seperti asuransi kesehatan dan asuransi tenaga kerja.	40	74.1	10	18.5	1	1.9	3	5.6	0	-	54	100%
Peralatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan standart prosedur CV. Rizki Agung	41	75.9	10	18.5	1	1.9	2	3.7	0	-	54	100%
Penghargaan dan perhatian perlu diterpkan kepada	31	57.4	19	35.2	3	5.6	1	1.9	0	-	54	100%

seluruh karyawan berprestasi.													
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.5 variabel reward menunjukkan jawaban responden mengenai gaji yang diterima oleh karyawan: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (66,7%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (24,1%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (9,3%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari semua jawaban tersebut yang paling menonjol responden yang memberi penilaian sangat setuju sebab kebutuhan karyawan sudah merasa tercukupi.

Jawaban lain mengenai tunjangan yang diterima oleh karyawan CV. Rizki agung: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (74,1%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (18,5%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (5,6%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari semua jawaban tersebut yang paling menonjol adalah jawaban sangat setuju karena faktor peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian reward berupa tunjangan.

Jawaban responden mengenai kesejahteraan karyawan CV. Rizki agung sebagai berikut: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (75,9%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (18,5%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (3,7%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari semua jawaban tersebut jawaban responden yang paling menonjol adalah sangat setuju sebab kesejahteraan dalam bentuk peralatan yang diberikan oleh perusahaan memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari hari kemarin.

Jawaban responden mengenai penghargaan psikologis dan social yang diterima oleh karyawan CV. Rizki agung sebagai berikut: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (57,4%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (35,2%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (5,6%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari seluruh pernyataan yang paling menonjol responden memberikan penilaian sangat setuju sebab penerimaan penghargaan psikologis dan social setiap karyawan pasti sama.

## 2) Jawaban Responden Terhadap Variabel Punishment

Tabel 4.6 berikut ini menunjukkan jawaban responden tentang pertanyaan mengenai variabel punishment:

Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Punishment

Indikator	Kategori										JML	%
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pimpinan memberikan SP-1 kepada karyawan yang sering terlambat dalam 3 hari berturut-turut dalam 1 bulan.	45	83,3	6	11,1	3	5,6	0	-	0	-	54	100%
Pimpinan memberikan hukuman dengan melakukan pemotongan gaji sebagai ganti denda kepada karyawan yang selalu melakukan kesalahan saat mengerjakan tanggung jawabnya..	51	94,4	2	3,7	0	-	1	1,9	0	-	54	100%
Pimpinan memberikan SP-3 dengan melakukan pemutusan kerja kepada karyawan yang merugikan	51	94,4	1	1,9	1	1,9	1	1,9	0	-	54	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Dari tabel data pertanyaan di atas diketahui bahwa jawaban responden tentang pemberian SP-1 kepada karyawan yang sering terlambat dalam 3 hari berturut-turut dalam 1 bulan sebagai berikut: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (83,3%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (11,1%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (5,6%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari seluruh

pertanyaan diatas jawaban responden yang lebih dominan adalah penilaian sangat setuju karena punishment tersebut bisa membuat para karyawan tidak meremehkan perihal absensi.

Jawaban lain mengenai pemotongan gaji sebagai ganti denda kepada karyawan yang selalu melakukan kesalahan saat mengerjakan tanggung jawabnya: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (94,4%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (3,7%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (1,9%). Dari jawaban tersebut lebih dominan yaitu penilaian sangat setuju sebab pemikiran karyawan dengan adanya solusi seperti itu tidak mengakibatkan pengeluaran dana darurat pribadi.

Jawaban responden mengenai pemutusan kerja kepada karyawan yang merugikan: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (94,4%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban yang di nilai oleh responden yaitu penilaian sangat setuju sebab pemikiran para karyawan punishment yang dilakukan seperti itu untuk menjadi efek jera kepada karyawan lain agar meminimalisir kesalahan yang fatal.

### 3) Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kinerja

Tabel 4.7 dibawah ini menunjukkan penilain responden atas pertanyaan terkait variabel Motivasi kerja:

Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Kategori										JML	%
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Karyawan CV. Rizki Agung mempunyai kebutuhan sehari-hari agar tercukupi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.	34	63,0	13	24,1	7	13,0	0	-	0	-	54	100%
Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya	33	61,1	19	35,2	1	1,9	1	1,9	0	-	54	100%

Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan.	34	63,0	14	25,9	6	11,1	0	-	0	-	54	100%
Mendapat pengakuan atas kinerja dari atasan atau rekan kerja menjadi salah satu faktor semangat untuk maju.	33	61,1	18	33,3	2	3,7	1	1,9	0	-	54	100%

*Sumber:* Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Dari tabel 4.7 diatas responden dengan jawaban terhadap kebutuhan sehari-hari agar tercukupi yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai berikut: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (63,0%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (24,2%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (13,0%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih dominan adalah sangat setuju bahwa gaji yang telah diberikan kepada para karyawan CV. Rizki agung sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Jawaban responden untuk pernyataan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (61,1%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (35,2%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban tersebut lebih dominan penilaian responden sangat setuju sebab hal itu bisa memicu motivasi kinerja agar mendapatkn prestasi kerja oleh atasan.

Jawaban responden terkait tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (63,0%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (25,9%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (11,1%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberi penilaian sangat setuju bahwa memang pekerjaan tidak boleh dirasa berat karena itu sudah tanggung jawab.

Jawaban responden terkait pengakuan atas kinerja oleh atasan maupun rekan kerja: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (72,2%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (61,1%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (33,3%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (3,7%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (1,9%). Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberi penilaian sangat setuju karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4) Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 dibawah ini menunjukkan penilaian responden terkait pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel kinerja karyawan

Indikator	Kategori										JML	%
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Karyawan melakukan pekerjaan dalam melayani proses pengiriman barang Ekspor-Import dengan cepat.	32	59,3	15	27,8	5	9,3	2	3,7	0	-	54	100%
Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan CV. Rizki Agung	37	68,5	10	18,5	7	13,0	0	-	0	-	54	100%
Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh CV. Rizki Agung.	36	66,7	14	25,9	3	5,6	1	1,9	0	-	54	100%
Efektivitas waktu dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja.	31	57,4	17	31,5	5	9,3	1	1,9	0	-	54	100%
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa bantuan rekan kerja.	38	70,4	10	18,5	5	9,3	1	1,9	0	-	54	100%



*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022*

Dari tabel 4.8 diatas responden dengan jawaban terhadap melakukan pekerjaan dalam melayani proses pengiriman barang Ekspor-Import dengan cepat. sebagai berikut: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai sebesar (59,3%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (27,8%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (9,3%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (3,7%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih banyak adalah sangat setuju bahwa hal itu menjadi kemajuan dan efisiensi perusahaan.

Jawaban responden untuk pernyataan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (68,5%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (18,5%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (13,0%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (0%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih banyak adalah sangat setuju bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan sangat penting karena hal tersebut menjadi faktor keberhasilan perusahaan.

Jawaban responden untuk pernyataan Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh CV. Rizki agung.: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (66,7%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (25,9%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (5,6%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih banyak adalah sangat setuju bahwa absensi atau kehadiran hari kerja karyawan CV. Rizki agung sudah sesuai dengan yang ditetapkan.

Jawaban responden untuk pernyataan Efektivitas waktu dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja.: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (57,4%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (31,5%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (9,3%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih banyak adalah sangat setuju bahwa efektivitas waktu sudah sesuai.

Jawaban responden untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa bantuan rekan kerja.: Jawaban dari tabel pertama dengan nilai (70,4%), Jawaban dari tabel kedua dengan nilai (18,5%), Jawaban dari tabel ketiga dengan nilai (9,3%), Jawaban dari tabel keempat dengan nilai (1,9%), Jawaban dari tabel kelima dengan nilai (0%). Dari jawaban responden yang lebih banyak adalah sangat setuju sebab menyelesaikan tanpa

bantuan rekan kerja jauh lebih bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya hal tersebut adalah salah satu indikator kemandirian.

### 4.3 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa layak suatu item digunakan untuk instrumen penelitian dengan jalan perhitungan *corrected item total correlation*. Validitas di uji dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - k$ ) yang dimana n adalah jumlah sampel, k jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan bisa dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Pada jumlah sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sebanyak 54 orang, dalam mencari r tabel digunakan perhitungan  $df = n - 2 = 54 - 2 = 52$ , dengan menggunakan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 0,05 didapatkan r tabel sebesar 0,2681. Jika r hitung lebih besar dari 0,2681 (r tabel) maka bisa dikatakan hasilnya valid dan jika r hitung lebih kecil dari 0,2681 (r tabel) maka bisa dikatakan hasilnya tidak valid. Melihat r hitung pada kolom *corrected item total correlation* pengujian hasil kuesioner bisa dilihat pada kolom di bawah ini:

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
		( <i>Corrected item total correlation</i> )		
Reward	X1.1	0.776	0,2681	Valid
	X1.2	0.776	0,2681	Valid
	X1.3	0.858	0,2681	Valid
	X1.4	0.762	0,2681	Valid
	X2.1	0.830	0,2681	Valid

Punishment	X2.2	0.937	0,2681	Valid
	X2.3	0.897	0,2681	Valid
Motivasi kerja	X3.1	0.846	0,2681	Valid
	X3.2	0.795	0,2681	Valid
	X3.3	0.881	0,2681	Valid
	X3.4	0.733	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.698	0,2681	Valid
	Y.2	0.748	0,2681	Valid
	Y.3	0.743	0,2681	Valid
	Y.4	0.828	0,2681	Valid
	Y.5	0.740	0,2681	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan seluruh item sebanyak 16 mempunyai nilai corrected total correlation yang lebih besar dari pada 0,2681 (r tabel). Dengan demikian seluruh indikator dari reward (X1), punishment (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) bisa dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Didalam pengujian ini mengunakan uji reliabelitas dengan rumus Alpha Cronbach, jika nilai koefisiensi alpha < 0,6 artinya pengukuran tidak reliabel. Dan sebaliknya jika nilai koefisiensi alpha > 0,6 artinya pengukuran reliabel. Dalam pengujian reliabelitas setiap varibael dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.10dibawah ini:

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Pengujian Uji reliabelitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward	X1	0,802	Reliabel
Punishment	X2	0,861	Reliabel
Motivasi Kerja	X3	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan	Y	0.806	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada hasil uji reliabelitas diatas menunjukkan bahwa mempunyai nilai Cronbach alpha lebih besar dari yang ditentukan, yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian uji reliabilitas setiap masing-masing item kuesioner pada variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hasil yang signifikan antara masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahuinya digunakan indikasi nilai VIF (*Varian Inflation Factor*).

Uji multikolinieritas diharapkan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan yang sempurna antar a variabel bebas dalam model regresi. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value diatas 0,1 maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

Variabel	Item	Collinierity statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Reward	X1	0,471	2.121	Bebas Multikolinieritas
Punishment	X2	0,709	1.411	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	X3	0,555	1.802	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

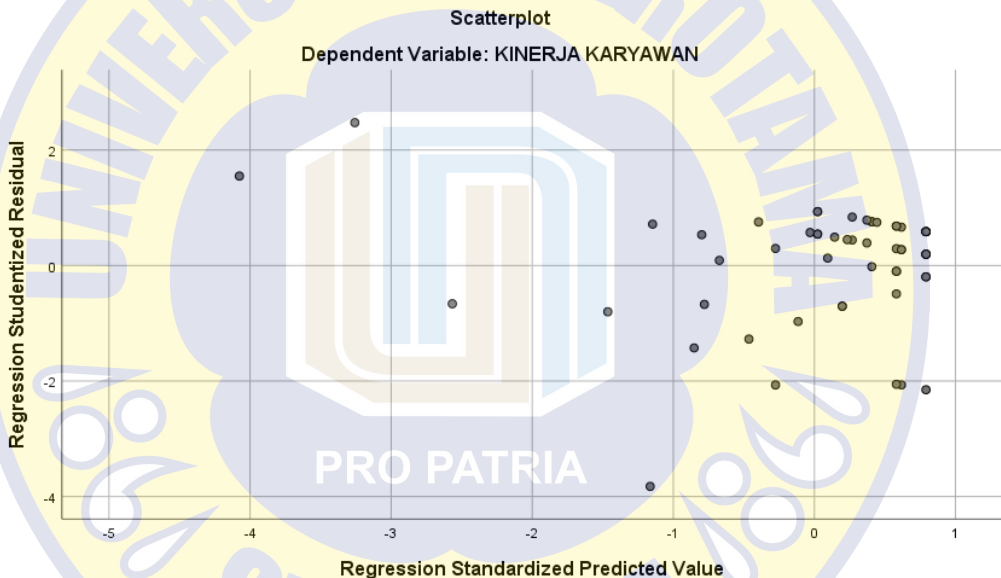
Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel reward (X1) sebesar 2.121 < 10 dengan nilai tolerance value 0,471 > 0,1, diketahui nilai VIF variabel punishment (X2) sebesar 1.411 < 10 dengan nilai tolerance value sebesar 709 > 0,1 diketahui nilai VIF dari variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1.802 < 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,555 > 0,1. Dari semua hasil uji instrument setiap variabel dikatakan bebas multikolinieritas.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam modek regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dimana hal itu bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu dengan variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan hasil sebsagai berikut:

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



*Sumber:* Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

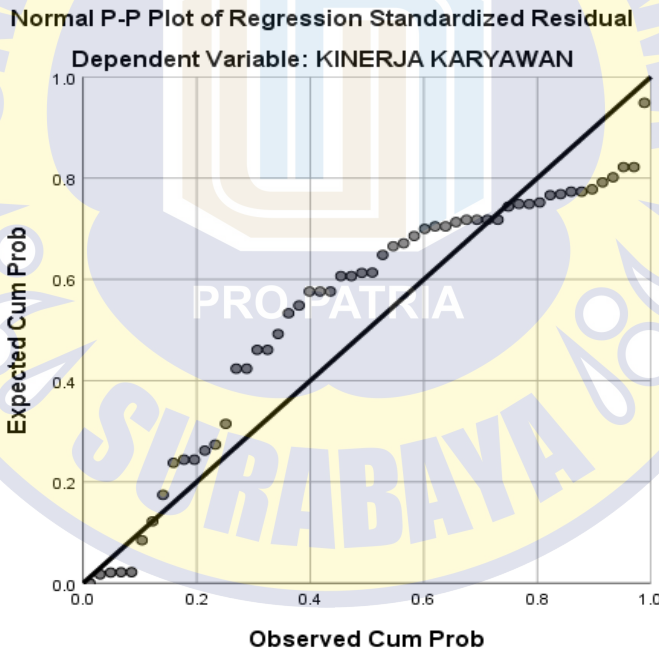
Dari gambar grafik 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan hasil indikator yang digunakan sebagai model regresinyatidak terjadi heteroskedastisitas sehingga data bisa dibilang layak untuk dipakaisebagai prediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas reward, punishment dan motivasi kerja.

### 3) Uji Normalitas

Uji Normalitas tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas (X), variabel terikat (Y), atau secara simultan mempunyai hubungan yang normal atau tidak.

Dalam mendeteksi normalitas pada penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dimana jika data menyebar di sekitar garis diagonal grafik dan mengikuti arah garis diagonal bisa dikatakan hasil memenuhi asumsi normalitas, dan jika data tidak berada atau menyebar pada garis diagonal maka bisa dikatakan hasil dari model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan grafik sebagai berikut:

Gambar 4.3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada gambar grafik 4.3 di atas titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal, serta titik-titik tersebut menyebar mengikuti arah pada garis diagonal. Dengan demikian bisa dikatakan data yang akan digunakan sebagai model regresi menghasilkan hasil yang normal

dan layak dipakai sebagai prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukkan variabel bebas reward, punishment dan motivasi kerja.

### 4.3.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.867	4.272		2.309	.025	
	REWARD	.246	.235	.195	1.046	.301	.471
	PUNISHMENT	.309	.327	.144	.944	.349	.709
	MOTIVASI KERJA	.204	.215	.163	.949	.347	.555

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari hasil regresi diatas diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,867 + 0,246_1 + 0,309_2 + 0,204_3$$

Interprestasi persamaan regresi diatas sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Dari persamaan diatas nilai a sebesar 9,867 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel



reward ( $X_1$ ), Punishment ( $X_2$ ), Motivasi kerja ( $Y$ ). jika variabel bebas ( $X$ ) tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

2) Koefisiensi Regresi Variabel  $X_1$  (Reward)

Mempunyai arah positif sebesar 0,246 terhadap kinerja karyawan dengan demikian jika variabel bebas ( $X$ ) lain nilainya masih tetap dan reward mengalami kenaikan 1 skala, maka kinerja karyawan terjadi peningkatan sebesar 0,246. Koefisiensi positif terjadi karena hubungan positif antara reward terhadap kinerja karyawan, jika mengalami kenaikan variabel reward maka akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisiensi Regresi variabel  $X_2$  (Punishment)

Koefisiensi regresi variabel  $X_2$  mempunyai arah positif sebesar 0,309 terhadap kinerja karyawan dengan demikian jika variabel bebas ( $X$ ) lain nilainya masih tetap dan punishment mengalami kenaikan 1 skala, maka kinerja karyawan terjadi peningkatan sebesar 0,309. Koefisiensi positif terjadi karena hubungan positif antara punishment terhadap kinerja karyawan, jika mengalami kenaikan variabel punishment maka akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan.

4) Koefisiensi Regresi Variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja)

Koefisiensi Regresi Variabel  $X_3$  mempunyai arah yang positif sebesar 0,204 terhadap kinerja karyawan dengan demikian jika variabel bebas ( $X$ ) lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 skala, maka kinerja karyawan terjadi peningkatan sebesar 0,204. Koefisiensi positif terjadi karena hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jika mengalami kenaikan variabel motivasi kerja maka akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan.

5) Standartd error ( $e$ )

Standartd error ( $e$ ) sebesar 4.272 menunjukkan bahwa koefisien variabel pada persamaan diatas sebesar 4,272.

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	.177	.128	2.601

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.13 hasil koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa besarnya korelasi (R) sebesar 0,421 dengan demikian artinya variabel independen (X) yang sedang dilakukan pengamatan (reward, punishment, motivasi kerja) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,177 atau 17,7%, jadi bisa ditarik kesimpulan besarnya pengaruh variabel reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,177 (17,7%) sementara sisanya 82,3% kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor reward, punishment, dan motivasi kerja.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji F (Simultan)

Uji Simultan atau uji F untuk uji signifikan pengaruh variabel reward, punishment, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji F pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.838	3	24.279	3.588	.020 <sup>b</sup>
	Residual	338.366	50	6.767		
	Total	411.204	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Punishment, Reward

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022*

Langkah –langkah uji F pada penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0$  = Variabel-variabel independen (X) yang terdiri dari reward, punishment dan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

$H_a$  = Variabel-variabel independen (X) yang terdiri dari reward, punishment dan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

2) Membandningkan nilai  $\alpha$  dengan sig, dimana:

$H_0$  diterima jika  $\alpha > 0,05$  (5%)

$H_0$  ditolak jika  $\alpha < 0,05$  (5%)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) di atas diperoleh nilai sig (0,020) <  $\alpha$  (0,05). Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji F, variabel-variabel reward, punishment dan motivasi kerja mempunyai adanya pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya).

2) **Uji T (Parsial)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26, memperoleh data pada tabel 4.12. Nilai t hitung dapat dilihat pada kolom parsial pada tabel tersebut. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langka sebagai berikut:

1) Membandningkan nilai sig dengan  $\alpha$  (0,05) 5%, dimana:

$H_0$  diterima jika  $\alpha > 0,05$  (5%)

$H_0$  ditolak jika  $\alpha < 0,05$  (5%)

**(1) Pengaruh Reward (X1) terhadap kinerja karyawan.**

1. Hipotesis:

$H_{01}$  = Variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

$H_{a1}$  = Variabel reward berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

2. Membandingkan nilai sig dengan nilai sig dengan  $\alpha$  (0,05)

Nilai Sig = 0,301 >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_{01}$  diterima, dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel reward berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Hal ini ditunjukkan karena adanya reward dalam bentuk uang kepada karyawan yang berprestasi, namun karyawan tidak begitu antusias untuk berusaha mendapatkan reward karena yang diberikan kepada masing-masing karyawan tidak sama jumlahnya.

## **(2) Pengaruh Punishment ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan.**

1. Hipotesis:

$H_{02}$  = Variabel punishment tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

$H_{a2}$  = Variabel punishment berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

2. Membandingkan nilai sig dengan dengan  $\alpha$  (0,05)

Nilai Sig = 0,349 >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_{02}$  diterima, dan  $H_{02}$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel punishment berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari kesalahan setiap karyawan yang diberikan punishment sesuai aturan perusahaan namun tidak memberikan pengaruh yang sangat signifikan.

## **(3) Pengaruh Punishment ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan.**

1. Hipotesis:

$H_{03}$  = Variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

$H_{a3}$  = Variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

2. Membandingkan nilai sig dengan dengan  $\alpha$  (0,05)

Nilai Sig = 0,347 >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_{03}$  diterima, dan  $H_3$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif

tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Hal ini ditunjukkan karena adanya kebutuhan sehari-hari yang harus tercukupi.

Berdasarkan hasil uji T seluruh variabel independen (X) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan “Variabel Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya” kurang terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Adapun variabel punishment secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Reward) dengan nilai t hitung sebesar 1,046 dengan tingkat signifikan 0.000 mempunyai pengaruh secara parsial signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Agung Surabaya dibandingkan variabel independen lainnya, selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Ringkasan t hitung dan tingkat signifikan

Variabel	Item	t	sig
Reward	X1	1.046	0.301
Punishment	X2	0.944	0.349
Motivasi Kerja	X3	0.949	0.347

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Dari Peneliti, 2022

Pada tabel 4.15 diatas hasil yang lebih besar yaitu variabel Reward (X1) menunjukkan hasil yang paling signifikan dari variabel lainnya sebesar 1,046 terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Dengan demikian variabel reward dipengaruhi adanya kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan CV. Rizki Agung Surabaya yang baik.

#### 4.4 Kesimpulan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa reward yang diberikan oleh CV. Rizki Agung Surabaya baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dibilang cukup baik, punishment dan motivasi kerja berpengaruh besar dalam variabel kinerja karyawan. Hal tersebut bisa dilihat dari dominannya para responden yang memberi tanggapan sangat setuju.

Dengan pernyataan dari masing-masing indikator variabel penelitian. Pada hasilnya kemudian di dapati bahwa variabel reward memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan., kemudian variabel punishment dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial namun tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil yang telah di perhitungkan menggunakan analisa regresi linier berganda diperoleh persamaannya, sebagai berikut:

pada variabel reward (X1), Punishment (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan jika variabel reward, Punishment, Motivasi kerja semakin meningkat maka akan terjadi peningkatan juga pada variabel dependen Kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika variabel independen mengalami penurunan maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan semakin menurun.

Seluruh variabel bebas dan variabel dependen (terikat) mempunyai pengaruh dari setiap instrument variabel dependen pada tabel 4.13 sebesar 0,177 atau 17,7%. Dibuktikan dengan adanya nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 17,7% dari hasil analisa regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS 26, namun sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisiensi korelasi (R) dilihat pada tabel 4.13 sebesar 0,421 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik antara variabel independen yang terdiri dari reward (X1), punishment (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebab hasil menunjukkan nilai sebesar 0,421 dan terletak diantara 0,4 sampai 1,00.

Pada hasil pengujian uji F (simultan) dapat diketahui bahwa hasil yang didasari pada teori maupun hasil statistik penelitian, variabel-variabel reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sig ( $0,020 < \alpha (0,05)$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Variabel-variabel independen yang terdiri dari reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya” adalah terbukti.

Pada hasil pengujian Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa hasil pada variabel bebas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan berbunyi “variabel independen yang terdiri reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya” kurang valid. Hal ini dapat dibuktikan dari adanya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil variabel reward mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung



Surabaya. Adapun variabel punishment dan motivasi kerja mempunyai hasil mempunyai pengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Sebab, nilai signifikansi variabel punishment (X2) adalah Nilai Sig = 0,349 >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_{02}$  diterima, dan  $H_{02}$  ditolak, dan variabel Motivasi kerja (X3) Nilai Sig = 0,347 >  $\alpha$  (0,05), maka  $H_{03}$  diterima, dan  $H_3$  ditolak, variabel reward (X1) dengan nilai t hitung sebesar 1,046 dengan tingkat signifikansi 0.000 mempunyai pengaruh parsial secara signifikan yang hasilnya paling besar terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung

