

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT. UNGGUL INDO MODERN SEJAHTERA atau lebih dikenal dengan nama PT.Unimos didirikan pada tahun 1976, merupakan perusahaan manufaktur dibidang industri makanan khususnya biskuit. PT. Unimos merupakan bagian dari KOKOLA grup, KOKOLA grup sendiri terdiri dari PT. Unimos dan PT. Mega Global Food Industry. PT. Unimos terletak di jalan raya Bambe km 19, Bambe-Driyorejo, Gresik 61177, Jawa Timur, Indonesia. Sebuah kawasan industri dibagian selatan kota Gresik dan berbatasan dengan kota Surabaya. Terletak pada titik Koordinat 1: $7^{\circ}21'34.88''S$ $112^{\circ}39'7.67''T$, titik Koordinat 2 : $7^{\circ}21'34.98''S$ $112^{\circ}39'4.35''T$, titik Koordinat 3 : $7^{\circ}21'39.42''S$ $112^{\circ}39'3.55''T$, titik Koordinat 4 : $7^{\circ}21'40.82''S$ $112^{\circ}39'6.49''T$.



Gambar 4.1
Peta PT. Unimos

Produksi biskuit yang dihasilkan oleh PT.Unimos meliputi katagori biskuit hard dough atau lebih dikenaldengan istilah biskuit “marie”, Cookies, Crackers, Soft Cracker’s, Shortbread dan wafer dalam berbagai rasa dan bentuk serta kombinasi keduanya, baik dengan cream atau tanpa cream sandwich. Kapasitas produksi PT.Unimos sebesar 2.500 ton per bulan. Segmentasi produk biskuit PT.Unimos mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Hingga saat ini produk- produk dari PT.Unimos telah distribusikan keseluruh wilayah Indonesia, Australia, beberapa negara di Asia Pasifik, Eropa, dan Afrika.

Kebijakan manajemen PT. Unimos menerapkan sistem keamanan pangan dan mutu yang terstandarisasi serta diakui secara luas oleh semua kalangan yaitu sebagai berikut: Standar ISO 22000:2005, Woolworth Quality Assurance, British Retail Consortium, EMQR Kraft foods (mondelez). Sistem manajemen keamanan pangan dan mutu yang diterapkan hanya satu alat bantu oleh karenanya dalam melakukan implementasinya perlu dukungan dengan sistem lainnya yang saling mengisi dan melengkapi demi kepuasan pelanggan melalui operasional proses yang *excellent*. Dalam upaya untuk dapat terus memberikan kepuasan bagi pelanggannya secara berkesinambungan melalui produk-produk biskuit dan wafer yang bermanfaat dan bernilai serta aman untuk dikonsumsi, maka manajemen PT.Unimos menetapkan kebijakan keamanan pangan yaitu: komitmen menghasilkan produk yang bermutu, aman dan sesuai dengan peraturan, konsisten melakukan pengembangan, layanan terbaik untuk kepuasan pelanggan. Untuk kemudahan mereka menyebutnya “KOKOLA” dan sekaligus nama KOKOLA digunakan sebagai brand atau merek dagang dalam perusahaan biskuit.

Gambaran objek penelitian dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Variabel bebasnya adalah *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Secara umum sistem penerapan *reward* dan *punishment* telah diatur dalam peraturan perusahaan. Adapun tujuan dari pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan supaya menghasilkan output kerja yang sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan demi menjaga kestabilan kinerja perusahaan.

Perusahaan memiliki indikator penilaian kepada setiap departemen yang tertuang pada *Key Personal Indicator*. Salah satu point dalam penilaian KPI (*Key Personal Indicator*) adalah audit 5R. 5R adalah kepanjangan dari ringkas, rapi, resik, rawat, rajin. Tujuan dari diadakan audit 5R ini adalah persyaratan klausul audit *external* dan dapat juga menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang kondusif ini akan berdampak pada kenyamanan kerja karena tidak ada barang yang berlebihan atau ringkas. Tempat kerja menjadi rapi karena tertata sesuai dengan identitas. Tempat kerja bersih ada jadwal pembersihan secara berkala. Merawat dan membudayakan ringkas, rapi, resik kepada karyawan dapat menciptakan kenyamanan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Audit 5R ini selalu dilakukan setiap bulan sekali dengan cara cross audit departemen. Manajemen PT. Unimos menetapkan standar hasil nilai audit 5R harus minimal 90. PT. Unimos juga pernah menjadi juara kompetisi 5R antar perusahaan se-Jawa Timur tahun 2014 dan mendapatkan medali perak pada katagori produksi dan workshop, mendapatkan medali emas pada katagori *office*.

Berikut data hasil audit 5R PT. Unimos pada tahun 2015 dan 2014 :

Tabel 4.1 Hasil Audit 5R tahun 2015

HASIL AUDIT 5R PT. UNIMOS TAHUN 2015						
AREA	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN
SPAREPART	96,5	99	96,5	91	92,5	95,5
TEKNIK OFFICE	96	95	98	96	95,5	96,5
G.PACKING	95,5	91	84	94,5	91	91
FINANCE	95	95	97,5	94,5	96	98
FORMULASI	95	88	91,5	96,5	95	95
SALES	95	91	85	94	96	92
ACC	93,5	97	94,5	94,5	91	97
QA	93	95	91	94	82	96
PENGEMASAN	91,5	87	86,5	90,5	96	91,5
G. BAKU	91	87	92	94	80,5	93
MTC	90,5	84	95	93,5	92	94,5
MFG WAFER	90,5	92	93,5	91	83	81
PPIC	90,5	90	91,5	96,5	96	97,5
G.JADI	89	96	91,5	96,5	90,5	73,5
HRGA	87,5	89	87	92	89	73,5
WORKSHOP	86,5	90	94	97	92	92,5
MFG BISKUIT	84,5	88	88,5	91,5	93	82
RND	82	79	88	84	89,5	81,5

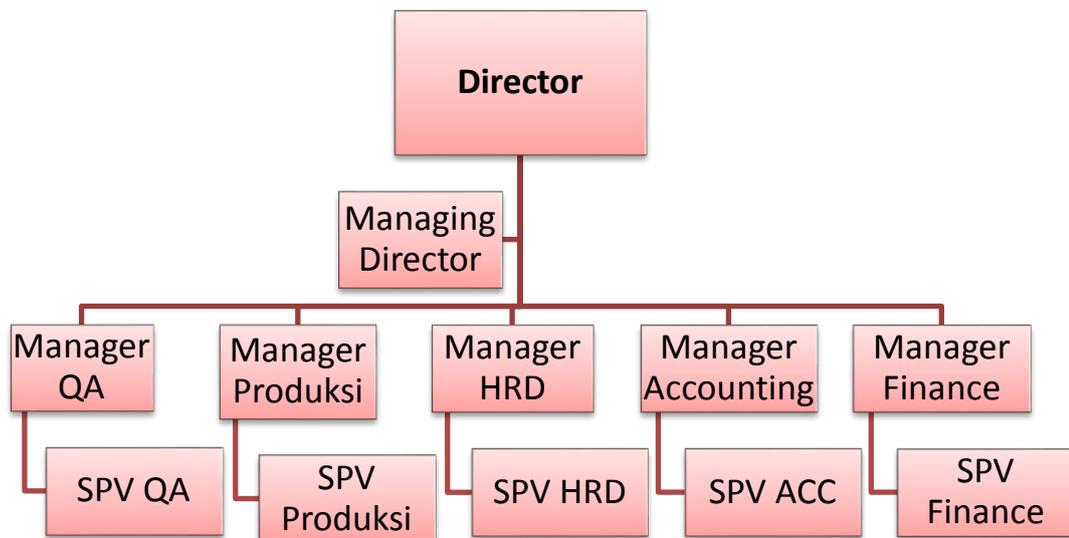
Tabel 4.2 Hasil Audit 5R tahun 2014

HASIL AUDIT 5 R - PT. UNIMOS TH 2014												
AREA	JAN	FEB	MAR	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGU	SEPT	OKT	NOV	DEC
	NILAI											
RND	87	76,5	79,5	85	67	72	73,5	71,5	76,5	88	83	92
MFG BISKUIT	87,5	84,5	78	90,5	80,5	84,5	81	81	81	81,5	90	91
MFG WAFER	88,5	85	81	83,5	83	87	86	84,5	87	74,5	90	89
G. JADI	83,5	81,5	70,5	87	82,5	81,5	80,5	85	84,5	77	82	86
WORKSHOP	84	92,5	87,5	88,5	90,5	89,5	87	85	90	86,5	92	87
G. PACKING	91,5	89,5	90	89	82	90	86	86	91	86,5	89,5	89
MTC	82,5	89,5	87	88,5	84	87	83,5	87	88	83,5	88	85
SALES	85,5	88,5	76,5	84	75	86	85	87,5	85,5	87,5	92	88
QA	89	85	86	90	85	91,5	90,5	88	81	87,5	93	94
PPIC	88,5	90	82	89,5	84,5	85,5	85,5	88,5	88,5	80,5	90	89
G. BAKU	88,5	86,5	88	89,5	88	88	88,5	89	92	90	89	88
FORMULASI	84,5	84,5	83,5	85	92,5	88	89	89	81,5	86	89	88
HRGA	81	85,5	82,5	89	91	83	89	90	89	89	85	84
PENGEMASAN	87	85,5	90,5	87	88,5	89,5	90,5	90	90	88,5	86,5	80
TEKNIK OFFICE	86	92,5	91,5	92,5	90,5	90,5	90,5	90	90,5	89	89	90
BACK OFFICE	88,5	90	91	92	93	91	89,5	91	91	89,5	88	82
SPAREPART	82	89	92	90,5	82,5	91	85	91	87,5	86	90	89
FINANCE	90	91,5	90,5	91	91,5	89,5	89	91,5	89,5	97	93	95

Sumber : Dokumen Training Assesment Center Dept

Berdasarkan hasil audit 5R tersebut menyatakan bahwa hasil output kinerja karyawan setiap area mengalami fluktuatif atau tidak stabil. Karena setiap area dibawah oleh departemen, sehingga hasil output kinerja departemen tersebut juga mengalami fluktuatif. Penerapan *reward* dan *punishment* yang diterapkan kepala bagian kepada bawahannya kurang efektif untuk menjaga kinerja departemen dalam mengkonsistensikan nilai audit 5R tetap dalam standarnya.

Berikut adalah struktur organisasi dalam manajemen PT. Unimos :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dari gambar diatas bahwa director menjadi puncak pimpinan kemudian dibawahnya managing director yang mengawasi kinerja manajer seluruh manajer dan seluruh supervisor. Untuk masalah sumber daya manusia atau kepersonalian diatur oleh manajer HRD. Sistem penerapan *reward* dan *punishment* ditentukan oleh manager HRD dan disetujui oleh managing director.

Karyawan PT. Unimos ada yang sudah berstatus karyawan tetap dan ada pula yang berstatus pegawai kontrak. Gaji yang diterima oleh karyawan

disesuaikan dengan lama bekerja, tingkat pendidikan dan jabatan karyawan tersebut. Setiap karyawan yang bagian operasional mendapatkan *reward* berupa *performance appraisal* sesuai dengan hasil kinerjanya. Sedangkan untuk staff, supervisor dan manajer setiap bulannya mendapatkan *reward* berupa insentif kerajinan. Karyawan tetap, staff, supervisor dan manajer diikutsertakan asuransi yang mana preminya dibayarkan oleh perusahaan dan kalau terjadi klaim akan diberikan kepada karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan dengan sumber daya manusia yang handal, PT. Unimos memberikan program pelatihan dan pengembangan karir kepada semua karyawan. Adapun program yang setiap tahun diadakan yaitu KOKOLA LEADER ACADEMY. Program ini diadakan bertujuan untuk membentuk karakter leader para calon leader-leader KOKOLA Group. Program tersebut diikuti oleh level staff dan foreman yang sudah melewati seleksi dari panitia kokola leader academy. Program tersebut berlangsung selama satu tahun, setiap bulannya peserta menampilkan *project* presentasi yang dinilai oleh panelis dan direksi. *Reward* yang diberikan kepada pemenang *best leader* adalah piagam penghargaan dan jalan-jalan ke luar kota bersama sekeluarga selama 4 hari 3 malam.

Selain program kokola leader academy, untuk semua karyawan juga diberikan pelatihan untuk menunjang kinerjanya yaitu dengan diberikan training proses pemahaman kerja. Adapun pelatihan lainnya yang juga diberikan adalah sebagai berikut : *Good Manufacturing Practice (GMP)*, *sanitation hygiene*, *Hazard Analitic Critical Control Point (HACCP)*, *Communicable Disease*, halal,

allergen, trachability, pest control, K3 (keselamatan kesehatan kerja), tanggap darurat, external manufacture quality requirment, dan intenal audit.

PT. Unimos yang tergabung dalam KOKOLA Group ini juga memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi yang sudah melewati semua tes kualifikasi. Tujuan dari program tersebut intinya juga menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan pasar bebas, Sehingga KOKOLA dapat *survival* dalam industri biskuit dalam negeri maupun luar negeri.

Selain pemberian *reward*, perusahaan juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* yang diberikan berbeda-beda tergantung berat ringannya kesalahan tersebut. Tujuan dari pemberian *punishment* tersebut adalah untuk menjaga kestabilan perusahaan. *Punishment* ringan yang diberikan kepada karyawan berupa surat peringatan I, misalnya :

1. Terlambat datang kerja dalam waktu 15 menit atau lebih sebanyak 2 kali berturut-turut atau 4 kali tidak berturut-turut dalam waktu 1 bulan tanpa memberi alasan yang dapat diterima oleh manajemen perusahaan.
2. Dengan sengaja mengabaikan pencatatan kehadiran.
3. Tidak mengindahkan peraturan perusahaan tentang pemakaian atribut kerja dengan baik menjaga kebersihannya.
4. Tidak menjaga kebersihan lingkungan di wilayah kerja masing-masing.
5. Tidak mengindahkan peraturan sistem keamanan pangan yang diterapkan oleh perusahaan.

Setiap karyawan yang mendapatkan surat peringatan I akan mendapatkan konsekuensi yaitu tidak dapat menerima *performance appraisal* dan insentif kerajinan selama 1-2 bulan.

Punishment sedang yang diberikan kepada karyawan berupa surat peringatan II, misalnya :

1. Meninggalkan tugas atau tempat kerja pada jam kerja tanpa seijin atasan langsung.
2. Tidak mengikuti acara pelatihan dan rapat khusus yang diadakan pimpinan masing-masing bagian dalam hal kerja.
3. Dengan sengaja mengganti jadwal kerja tanpa seijin atasan.
4. Dengan sengaja membuat keributan dan kegaduhan ditempat kerja sehingga merugikan pekerja lain atau perusahaan.
5. Tidur saat menjalankan tugas atau saat jam kerja.
6. Dengan sengaja membuat surat keterangan sakit atau surat keterangan lain yang dianggap oleh perusahaan surat tersebut adalah palsu.
7. Karyawan mangkir 3 kali tidak berturut-turut dalam 1 bulan.

Setiap karyawan yang mendapatkan surat peringatan II akan mendapatkan konsekuensi yaitu tidak dapat menerima *performance appraisal* dan insentif kerajinan selama 3 bulan.

Punishment berat yang diberikan kepada karyawan berupa surat peringatan III dan sampai dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), misalnya :

1. Membawa pulang atau mencuri barang milik perusahaan atau rekan kerja atau orang lain di lingkungan kerja dilihat dari barang yang dicuri.

2. Mabuk dan atau menggunakan obatan-obatan terlarang (narkoba) didalam perusahaan.
3. Berkelahi ditempat kerja sesama pekerja dan atau atasannya.
4. Membongkar dan atau membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan secara tidak langsung.
5. Merokok ditempat kerja atau area kerja yang dianggap rawan dengan kebakaran.
6. Mengancam pimpinan perusahaan dan atau atasan serta rekan kerja
7. Menyalahgunakan jabatan yang dipercayakan oleh perusahaan.

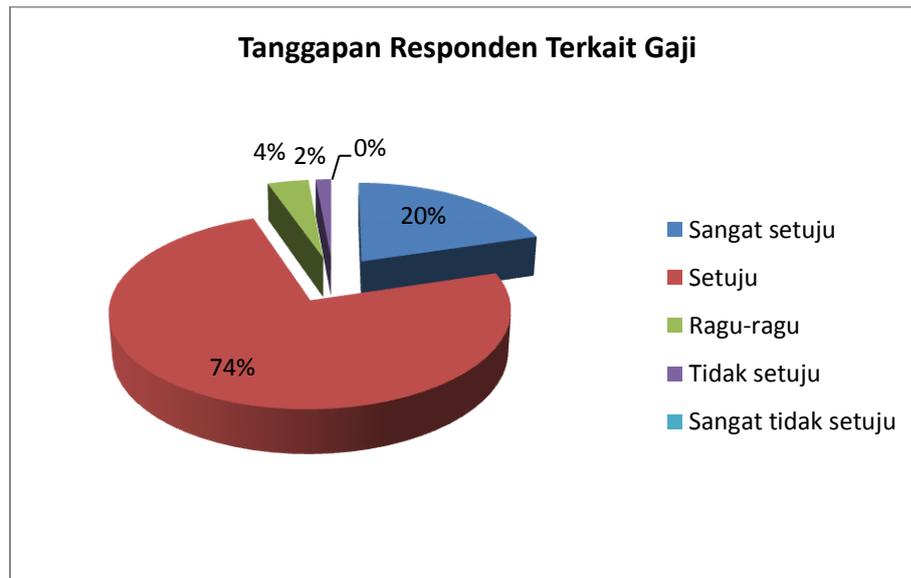
Setiap karyawan yang mendapatkan surat peringatan III akan mendapatkan konsekuensi yaitu skorsing atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan manajemen perusahaan. Masa berlakunya surat peringatan yaitu surat peringatan I sekurang-kurangnya 3 bulan, surat peringatan II sekurang-kurangnya 6 bulan, surat peringatan III sekurang-kurangnya 6 bulan. Jika pada masa surat peringatan tersebut yang bersangkutan tetap melakukan kesalahan didalam ruang lingkup kerjanya maka surat peringatan tersebut akan diteruskan ke surat peringatan berikutnya sampai dengan surat peringatan III yang akan diteruskan ke skorsing atau sampai pemutusan hubungan kerja (PHK)

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Penerapan *Reward* Pada Karyawan PT. Unimos.

Berdasarkan data tabulasi kuisioner pada lampiran 2, maka penerapan *reward* pada karyawan PT. Unimos dapat dideskripsikan sebagai berikut :

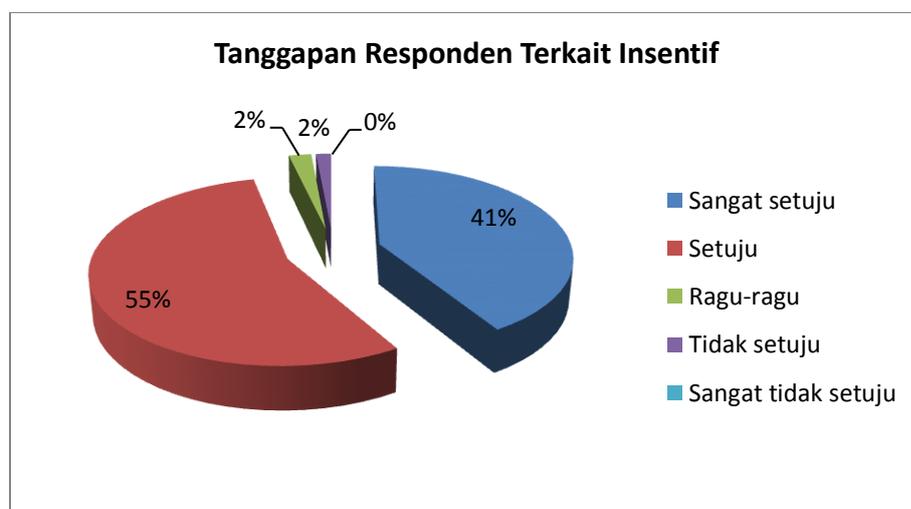
Diagram 4.1 Tangapan Responden Terkait Gaji



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 3 pernyataan terkait gaji yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 20% sangat setuju, 74% setuju, 4% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

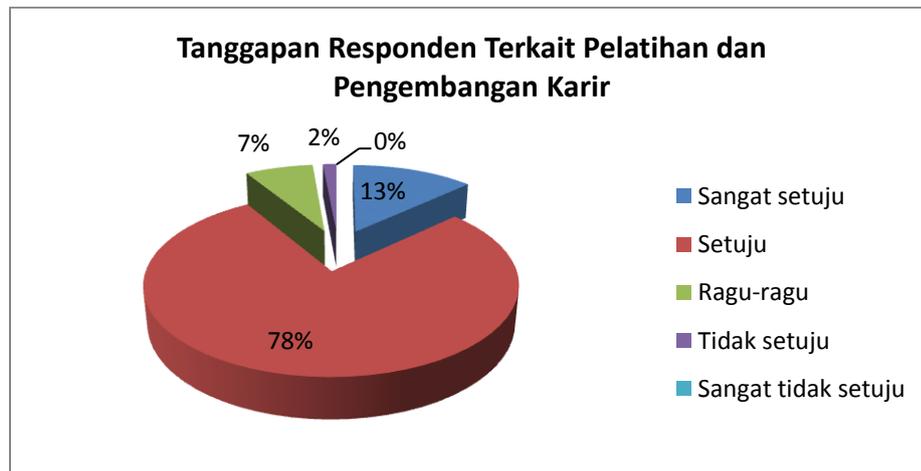
Diagram 4.2 Tangapan Responden Terkait Insentif



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait insentif yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 41% sangat setuju, 55% setuju, 2% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

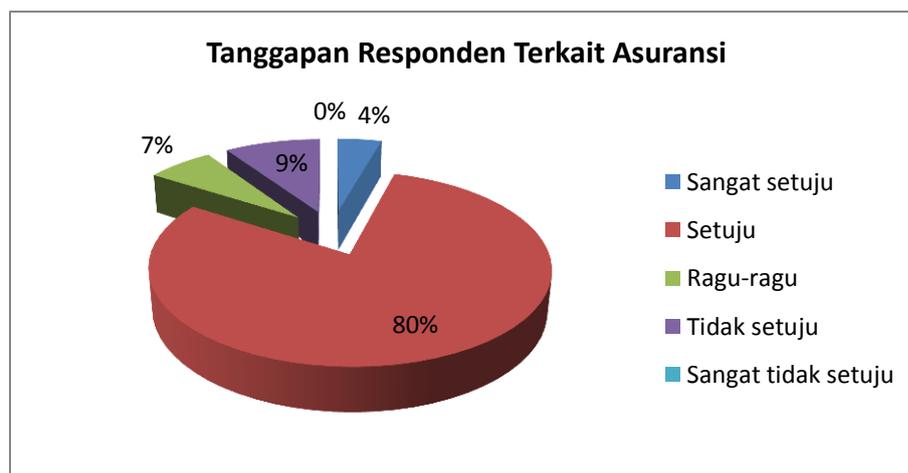
Diagram 4.3 Tangapan Responden Terkait Pelatihan dan Pengembangan karir



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait pelatihan dan pengembangan karir yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 13% sangat setuju, 78% setuju, 7% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Diagram 4.4 Tangapan Responden Terkait Asuransi



Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait asuransi yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 4% sangat setuju, 80% setuju, 7% ragu-ragu, 9% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Diagram 4.5 Tangapan Responden Terkait Promosi Jabatan



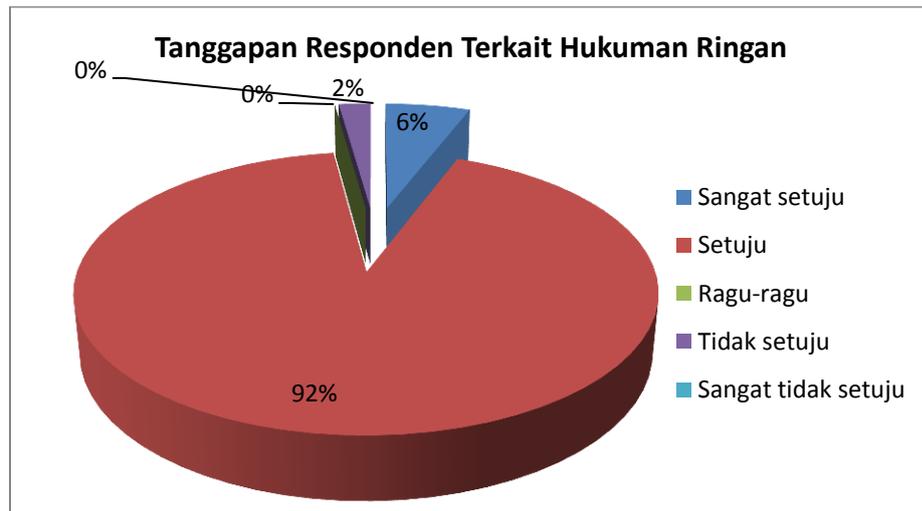
Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait promosi jabatan yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 32% sangat setuju, 67% setuju, 1% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

2. Penerapan *Punishment* pada Karyawan PT. Unimos

Berdasarkan data tabulasi kuisioner pada lampiran 2, maka penerapan *punishment* pada karyawan PT. Unimos yang meliputi indikator hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dapat dideskripsikan sebagai berikut :

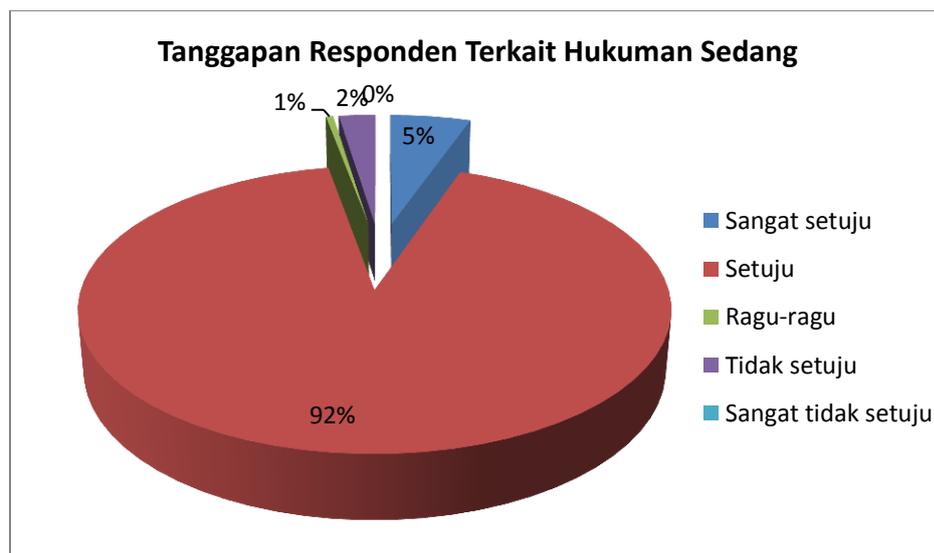
Diagram 4.6 Tanggapan Responden Terkait Hukuman Ringan



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait hukuman ringan yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 6% sangat setuju, 92% setuju, 0% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

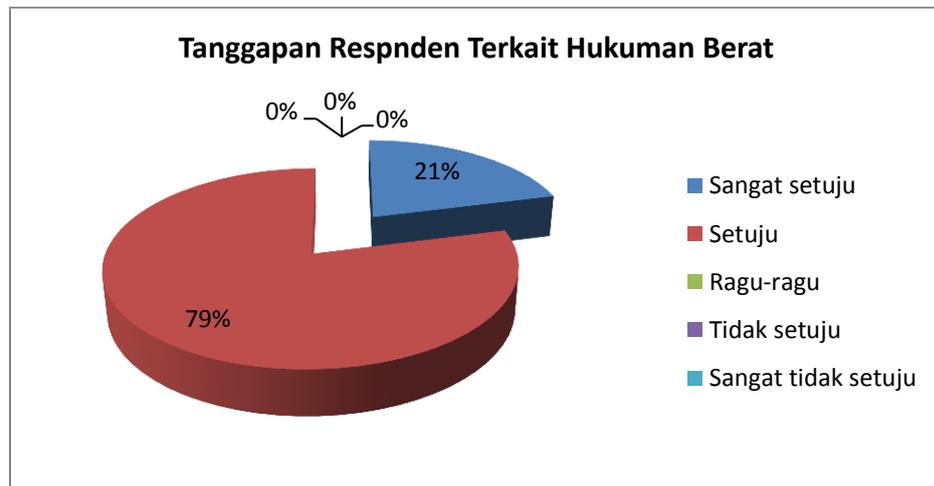
Diagram 4.7 Tanggapan Responden Terkait Hukuman Sedang



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 3 pernyataan terkait hukuman sedang yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 5% sangat setuju, 92% setuju, 1% ragu-ragu, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Diagram 4.8 Tangapan Responden Terkait Hukuman Berat



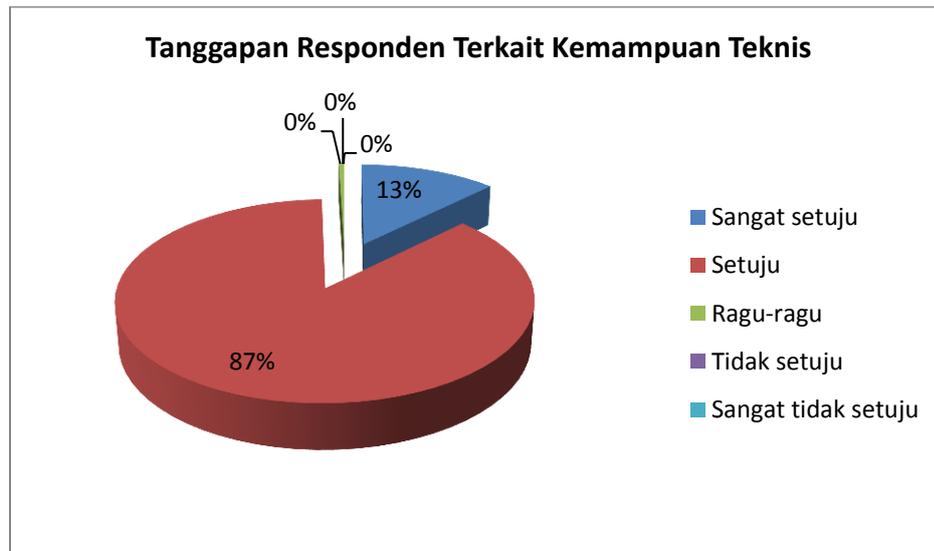
Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 pernyataan terkait hukuman berat yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 21% sangat setuju, 79% setuju, 0% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

3. Deskripsi Kinerja Karyawan PT. Unimos

Berdasarkan data tabulasi kuisioner pada lampiran 2, untuk hasil deskripsi kinerja karyawan yang meliputi indikator kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal dapat dijelaskan sebagai berikut :

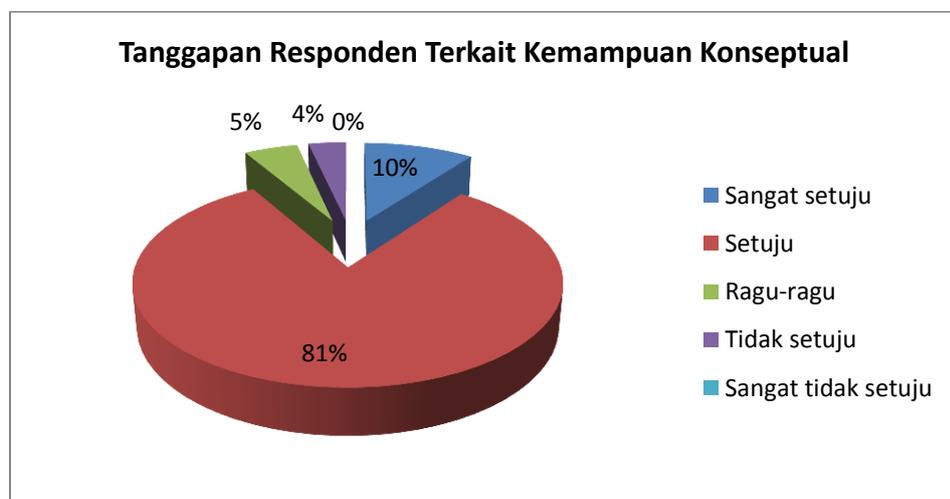
Diagram 4.9 Tanggapan Responden Terkait Kemampuan Teknis



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 3 pernyataan terkait kemampuan teknis yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 13% sangat setuju, 87% setuju, 0% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

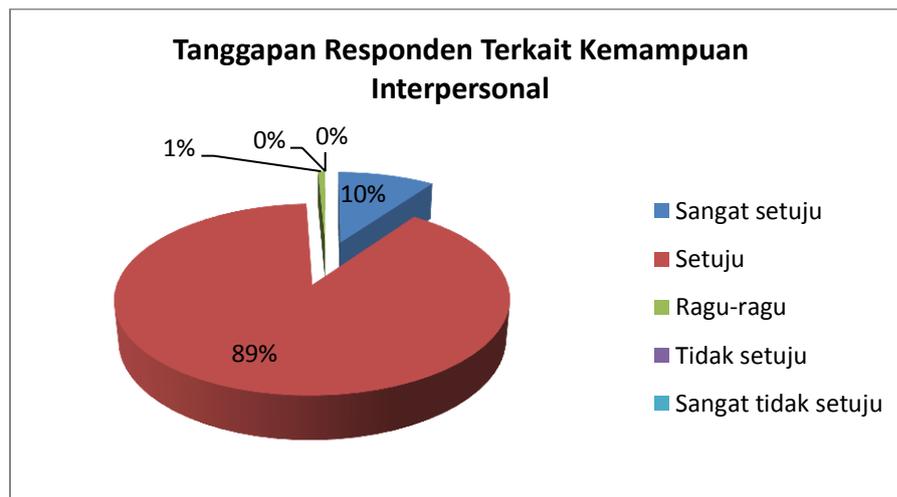
Diagram 4.10 Tanggapan Responden Terkait Kemampuan Konseptual



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 5 pernyataan terkait kemampuan konseptual yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 10% sangat setuju, 81% setuju, 5% ragu-ragu, 4% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Diagram 4.11 Tangapan Responden Terkait Kemampuan Interpersonal



Sumber : Penulis, hasil penelitian lapangan, 2015

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa dari 4 pernyataan terkait kemampuan interpersonal yang diajukan kepada 69 responden. Hasilnya adalah 10% sangat setuju, 89% setuju, 1% ragu-ragu, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model analisis yang sudah dijelaskan sebelumnya untuk menguji hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik, pengujian normalitas untuk mengetahui model regresi dan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruhnya. Berikut adalah hasil pengujian asumsi

klasik, pengujian normalitas, pengujian regresi linier berganda dan pengujian hipotesis :

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dengan bantuan SPSS 17 didapat data sebagai berikut :

a) Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glesjer jika diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar 0,05.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.721	4.331		.166	.868		
	Reward	-.006	.094	-.009	-.065	.948	.872	1.147
	Punishment	.037	.114	.042	.321	.749	.872	1.147

a. Dependent Variable: RES2

Dari data hasil pengujian heteroskedastisitas diatas bahwa nilai t_{hitung} -0,65 , sig 0,948 dan t_{hitung} 0,321 , sig 0,749. Sedangkan nilai t_{tabel} 1,671 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b) Pengujian Multikolinieritas

Model regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.004	6.132		5.382	.000		
	Reward	.137	.133	.129	1.035	.304	.872	1.147
	Punishment	.330	.161	.255	2.049	.044	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, Output SPSS 17, 2015

Dari data hasil pengujian multikolinieritas diatas bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,872 dan *Varians Inflation Faktor (VIF)* sebesar 1,147. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas. Pada penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi karena data yang diolah tidak data *time series* melainkan *cross section*.

2. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 17. Data dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian kolmogorov-Smirnov dan grafik normal P-P Plot SPSS untuk melihat normalitas suatu data.

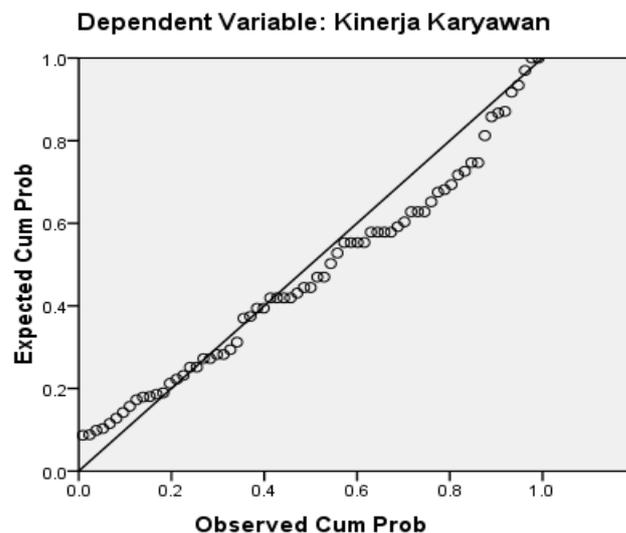
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11468469
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: peneliti, Output SPSS 17, 2015

Dari data hasil pengujian normalitas kolgomorov-Smirnov diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,240. Dan grafik normal P-P Plot SPSS yang memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya data berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan data tersebut normal.

3. Analisis Regresi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel bebas 2 item yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan, dengan bantuan SPSS 17 didapatkan hasil output sebagai berikut :

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	48.64	2.236	69
Reward	45.38	2.101	69
Punishment	28.45	1.728	69

Sumber : peneliti, Output SPSS 17, 2015

Dari hasil output tersebut dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan dari 69 responden adalah 48,64 dengan standar deviasi 2,236. Rata-rata *reward* adalah 45,38 dengan standar deviasi 2,101 dan rata-rata *punishment* adalah 28,45 dengan standar deviasi 1,728.

		Kinerja Karyawan	Reward	Punishment
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.220	.302
	Reward	.220	1.000	.358
	Punishment	.302	.358	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.034	.006
	Reward	.034	.	.001
	Punishment	.006	.001	.
N	Kinerja Karyawan	69	69	69
	Reward	69	69	69
	Punishment	69	69	69

Sumber : Peneliti, Output SPSS 17, 2015

Dari hasil output tersebut bahwa besar hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan adalah 0,220. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif, semakin besar

reward semakin tinggi nilai kinerja karyawan. Sedangkan besar hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah 0,302. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif, semakin besar *punishment* semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment, Reward ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Sumber : peneliti, output SPSS 17, 2015

Dari hasil output tersebut menunjukkan bahwa variabel yang dimasukan adalah *punishment* dan *reward* sedangkan variabel yang dikeluarkan tidak ada (*variables removed*).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.325 ^a	.105	.078	2.146	1.827

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: peneliti, output SPSS 17, 2015

Dari hasil output tersebut angka R Square adalah 0,105 yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ($0,325 \times 0,325 = 0,105$). Sedangkan Standar Error of the Estimate adalah 2,146 , pada analisis deskriptif statistik diatas bahwa standar deviasi kinerja karyawan adalah 2,236 yang jauh lebih besar dari dari Standar Error of The Estimate = 2,146, oleh karena lebih besar daripada Standar Error of The Estimate maka model regresi bagus. Besar koefisien determinan berganda (R^2) adalah 0,105.

Sesuai dengan rumusan hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya yaitu:

H1 : (Ha) Terdapat pengaruh signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

(Ho) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : (Ha) Terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

(Ho) Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : (Ha) Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

(Ho) Tidak Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil uji hipotesis secara parsial dengan bantuan SPSS 17 adalah :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.004	6.132		5.382	.000		
	Reward	.137	.133	.129	1.035	.304	.872	1.147
	Punishment	.330	.161	.255	2.049	.044	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS 17 tersebut bahwa untuk variabel *reward* nilai t_{hitung} 1,035 dan t_{table} 1,671 dan tingkat signifikan $t=0,304 > 0,05$. Karena t_{hitung} 1,035 < t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan $t=0,304 > 0,05$ maka Ho diterima.

Jadi dapat disimpulkan H1 bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk variabel *punishment* nilai t_{hitung} 2,049 dan t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan $t=0,044 < 0,05$. Karena t_{hitung} 2,049 $> t_{tabel}$ 1,671 dan tingkat signifikan $t=0,044 < 0,05$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan H2 bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil uji hipotesis secara simultan dengan bantuan SPSS 17 adalah sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.853	2	17.927	3.891	.025 ^a
	Residual	304.089	66	4.607		
	Total	339.942	68			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output tersebut bahwa nilai F_{hitung} 3,891 dan F_{tabel} 3,130 dan tingkat signifikan $F=0,025 < 0,05$. Karena F_{hitung} 3,891 $> F_{tabel}$ 3,130 dan tingkat signifikan $F=0,025 < 0,05$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan H3 bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

Kelangsungan usaha suatu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Adanya penerapan sistem *reward* yang sebanding dengan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Selain itu adanya penerapan sistem *punishment* yang adil dan bijaksana juga dapat membuat karyawan lain sadar untuk tidak mengulangi kesalahan dalam pekerjaan, sehingga output kerja menjadi konsisten baik. Sesuai dengan teori atau pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan pemberian *punishment* bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian Hipotesis (H1)

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk variabel *reward* menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,035 < t_{tabel} 1,671$ dan tingkat signifikan $t=0,304 > 0,05$ maka H_0 diterima. Karena tingkat signifikan diperoleh 0,304 maka tingkat kebenaran datanya 69,6%. Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama, bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Artinya pemberian *reward* dalam pembahasan penelitian ini yaitu meliputi : gaji, insentif, asuransi, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan PT. Unimos tidak terlalu mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat diartikan sistem penerapan *reward* belum berjalan dengan efektif. Hasil Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Koencoro (2012) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. Hal ini dapat berbeda karena banyak faktor yang mempengaruhi misalnya kondisi sistem

penerapan *reward* diperusahaan tersebut, besar sampel yang diambil, kondisi lingkungan perusahaan dan kondisi responden yang diteliti.

2. Hasil Pengujian Hipotesis (H2)

Hasil penelitian untuk variabel *punishment* menunjukkan nilai t_{hitung} 2,049 > t_{tabel} 1,671 dan tingkat signifikan $t=0,044 < 0,05$ maka H_a diterima. Karena tingkat signifikan diperoleh 0,044 maka tingkat kebenaran datanya 95,6%. Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Artinya pemberian *punishment* dalam pembahasan penelitian ini yaitu meliputi : hukuman ringan atau surat peringatan I, hukuman sedang atau surat peringatan II, hukuman berat atau surat peringatan III sampai dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang diterapkan di PT. Unimos dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat diartikan sistem penerapan *punishment* sudah berjalan dengan efektif. Penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:130) "*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar". Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional.

3. Hasil Pengujian Hipotesis (H3)

Hasil penelitian lainnya menunjukkan nilai F_{hitung} 3,891 > F_{tabel} 3,130 dan tingkat signifikan $F=0,025 < 0,05$ maka H_a diterima. Karena tingkat signifikan diperoleh 0,025 maka tingkat kebenaran datanya 97,5%. Untuk menjawab

rumusan masalah yang ketiga, bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai R Square = 0,105 dan nilai Adjusted R Square = 0,078, yang dapat diartikan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Unimos sebesar 10,5 %. Besar pengaruh ini kecil 10,5 % dikarenakan hasil uji secara parsial variabel *reward* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil uji secara parsial *punishment* terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga terjadi hubungan yang berlawanan positif dan negatif. Sisanya sebesar 85 % dipengaruhi hal-hal lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Koencoro (2012) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun dengan besar pengaruh 54,8 % karena nilai R Square sebesar 0,548.