

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) AREA SIGLI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas Dan
Memenuhi Syarat - Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

Widya Meliana Putri
NPM: 1502120095



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2017**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2017

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WIDYA MELIANA PUTRI
NPM. 1502120095

Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA SIGLI**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850408 199401 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan



Drs. H. Tazmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2017

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

WIDYA MELIANA PUTRI
NPM. 1502120095

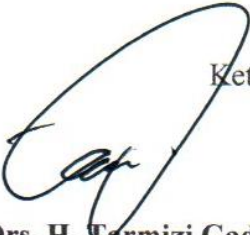
Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA SIGLI**

yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Agustus 2017

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Carmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

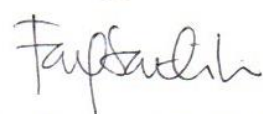
Anggota


Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850408 199401 001

Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Fani Sartika, SE, MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Sudhah Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISMSE

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DIKEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR, MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU.

Banda Aceh, 27 Agustus 2017
Yang Menyatakan



WIDYA MELIANA PUTRI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WIDYA MELIANA PUTRI
NPM : 1502120095
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Jenis Karya : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
AREA SIGLI**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Agustus 2017

Banda Aceh, 27 Agustus 2017
Yang Menyatakan



WIDYA MELIANA PUTRI

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala rahmat dan nikmat yang tiada hentinya diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Sigli”** sebagai syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah berjasa dalam kemajuan peradaban Islam dan ilmu pengetahuan.

Sungguh merupakan perjalanan yang tidak mudah untuk sampai pada tahap ini, berkat bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan. Dengan penuh rasa hormat, penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak **Tarmizi. S. Ag, SE, M.Si, MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu **Suryani Murad, SE, M.Si** selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu **Tuwisna, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing I dan Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan petunjuk, bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak **Sulfitra, S.Si, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan sehingga bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Manajemen dan karyawan PT PLN (Persero) Area Sigli yang telah menyediakan fasilitas dan bantuannya.

6. Kedua orang tua penulis yang tidak ada putus-putusnya memberikan semangat dan doa kepada penulis.
7. Desi Ayuningtyas, Fadhlil Al-hafiz, Armanisah, Achmad Latif, Uun Syakira, Teuku Tarmizi yang selaku sahabat seperjuangan yang senantiasa membagi ilmu dan sumber belajarnya dengan sepenuh hati.
8. Seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dan bantuannya bagi penulis yang tidak dapat dicantumkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini pada penelitian dimasa yang akan datang.

Penulis berharap skripsi ini dapat diterima untuk selanjutnya dilakukan penelitian dan semoga bermanfaat baik bagi penulis maupun pihak lain yang membacanya. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan berkah dari Allah SWT, Aamiin.

Banda Aceh, 26 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Pengertian Keselamatan Kerja	9
2.2 Pengertian Kesehatan Kerja	10
2.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
2.5 Pengertian Kecelakaan Kerja	15
2.6 Penyebab Kecelakaan Kerja	16
2.7 Pencegahan Kecelakaan Kerja	17
2.8 Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	18
2.9 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.11 Penelitian Sebelumnya	21
2.12 Kerangka Pemikiran	24
2.13 Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Skala Pengukuran	27
3.6 Operasional Variabel	28
3.7 Peralatan Analisis Data	29

3.7.1 Analisis Deskriptif.....	29
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.8 Pengujian Hipotesis.....	30
3.9 Uji Reliabilitas dan Validitas.....	32
3.9.1 Uji Reliabilitas.....	32
3.9.1 Uji Validitas.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum PT PLN (Persero) Area Sigli.....	33
4.2 Karakteristik Responden.....	35
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
4.4 Analisis Deskriptif.....	40
4.4.1 Variabel Keselamatan Kerja.....	41
4.4.2 Variabel Kesehatan Kerja.....	42
4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	43
4.5 Pembahasan.....	44
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	44
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	47
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	48
4.6 Implikasi Penelitian.....	49
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
4.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja PT PLN (Persero) Area Sigli	4
Tabel 1.2 Nilai Kinerja PT PLN (Persero) Area Sigli Tahun 2016-2017	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja	41
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja	42
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.7 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Sigli	45
Tabel 4.8 <i>Model Summary</i>	46
Tabel 4.9 <i>Anova^a</i> (Hasil Uji F)	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Area Sigli.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	55
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	60
Lampiran 3 <i>Frequency Table</i> Indetitas Responden.....	63
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas X1.....	65
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas X2.....	67
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Y.....	69
Lampiran 7 <i>Frequency Table</i> X1.....	71
Lampiran 8 <i>Frequency Table</i> X2.....	73
Lampiran 9 <i>Frequency Table</i> Y.....	75
Lampiran10 <i>Regression</i>	77
Lampiran 11 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%.....	78
Lampiran 12 Nilai T Tabel.....	79
Lampiran 13 Nilai-nilai r <i>Product Moment</i> Pada Keyakinan 95%.....	80

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA SIGLI**

WIDYA MELIANA PUTRI
NPM : 1502120095

Pembimbing I : Tuwisna, SE, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Sigli. Masing-masing variabel diuji secara individu (parsial) dan secara bersama-sama (simultan). Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Area Sigli meliputi Rayon Sigli Kota, Rayon Beureunun dan Rayon Meureudu.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 83 karyawan PT PLN (Persero) Area Sigli dan menggunakan data primer dan data sekunder. Data tersebut data yang terkait dengan informasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT PLN (Persero) Area Sigli. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk menguji analisis statistik deskriptif dan menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Sigli sedangkan kesehatan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Sigli. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Sigli.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan yakni organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu instansi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa instansi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil.

Pada dasarnya kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya kualitas kerjanya sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut biasa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Dengan mengkontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga pegawai bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya informasi relevansi pekerjaan, keinginan sosial dan partisipasi pegawai

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kinerja karyawan kemungkinan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan Industri, penelitian mengenai kinerja karyawan dilakukan dalam usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologi dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kinerja karyawan.

Kinerja yang kurang baik dapat diketahui dari kualitas kerja seseorang dan perlu berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. Kinerja yang kurang baik akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang kurang baik disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai masih rendah, faktor lainnya disebabkan oleh pengalaman kerja yang rendah dan keinginan untuk mencapai suara. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor diantaranya *punishment* dan keterlibatan kerja. Kualitas atau kinerja pegawai harus selaludipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *punishment* dan keterlibatan kerja.

Salah satu peran penting dari *Punishment* adalah memelihara kedisiplinan pegawai. Semakin berat *Punishment* akan membuat pegawai merasa takut untuk melanggar aturan organisasi, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner

berkurang. Akan tetapi, *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada pegawai. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Secara psikologis akan menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan sehingga kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan performa karyawan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 9 Februari 2023 dengan 12 karyawan PT. Rizki Linge Lestari dapat diketahui bahwa menurut karyawan PT. Rizki Linge Lestari *punishment* yang di terapkan oleh pimpinan kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan PT. Rizki Linge Lestari mengharapkan punishment yang diberikan oleh pimpinan dapat dilakukan seadil-adilnya dan tidak membedakan pemberian *punishment* pada setiap karyawan baik karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi maupun yang non jabatan. Contoh pemberian *punishment* seperti dikurangi jumlah insentif, kompesasi, tunjangan dan mutasi jabatan.

Selain itu, kurangnya keterlibatan kerja menjadi salah satu yang dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam berorganisasi maupun meningkatkan tingkat kerja sama karyawan. Kurangnya dukungan organisasi seperti dalam meningkatkan kemampuan, tingkat pertimbangan karyawan PT. Rizki Linge Lestari.dalam mengikuti organisasi. Kemudian dalam hal menanggapi berbagai permasalahan dengan baik ketika berorganisasi dan tingkat kepedulian karyawan PT. Rizki Linge Lestari.dengan organisasi. Selain itu masih ada karyawan yang kurang setuju untuk salingg bekerja sama antara karyawan memiliki pengalaman yang baik, pengetahuan yang tinggi dan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya dengan karyawan yang rendah kemampuan kerjanya. Jika tugas kerja seorang karyawan PT. Rizki Linge Lestari melibatkan kerjasama dengan orang lain yaitu dengan rekan kerja, sikapnya dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kelompok; hal ini dipengaruhi oleh sikapnya dalam hubungan dengan orang lain. Artinya hubungan sosial di tempat kerja sangat memengaruhi bagaimana seseorang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka cukup beralasan kiranya dilakukan penelitian secara lebih lanjut dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “**Pengaruh *Punishment* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari**”

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.
3. Bagaimana pengaruh *punishment* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.
2. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.
3. Untuk menguji pengaruh *punishment* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, *punishment*, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen PT. Rizki Linge Lestari dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh *punishment* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Rizki Linge Lestari kecuali pimpinan/kepala PT. Rizki Linge Lestari.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sundiman (2017:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Keterlibatan kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau keterlibatan kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.

Menurut Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2018:75) kinerja karyawan ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Keterlibatan kerja (*Motivation*)

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Keterlibatan kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:75) Indikator-indikator dari kinerja karyawan antara lain:

1. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

5. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

6. Kendala Kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

7. Sikap Kerja.

Sikap kerja yang memiliki terhadap organisasi, karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2. *Punishment*

2.1.2.1. Pengertian *Punishment*

Menurut Lau (2017:16) “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan”. Jika *Reward* merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Irawanti (2018:51) “*Punishment* dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diberikan kepada orang yang melanggar undang-undang, peraturan perusahaan dan sebagainya. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan”. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *Punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Menurut Suak (2017:33) “*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan

yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan organisasi. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *Punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *Punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya

Menurut Mangkunegara (2018:130) “*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Susilo (2017:3) “*Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Dari beberapa pendapat diatas, *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *Punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *Punishment* yang dikemukakan oleh Purwanto (2019:238) “sebagai berikut:

- a. Teori Pembalasan
Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (karyawan)
- b. Teori Perbaikan
Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.
- c. Teori Perlindungan
Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan- kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.
- d. Teori Ganti Rugi
Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian- kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran- pelanggaran itu.
- e. Teori Menakut- nakuti
Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya”.

2.1.2.3 Indikator *Punishment*

Menurut Irawanti (2018:74) “*Punishment* adalah suatu bentuk teguran atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang lalai atau telah melanggar peraturan yang telah ditentukan. Indikator pengukuran *Punishment* adalah sebagai berikut

- 1. Teguran
- 2. Peringatan
- 3. Sanksi”

2.1.3. Keterlibatan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Setiap pekerja dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk

organisasi. Tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri (Iqbal, 2017:3).

Keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimana tempatnya bekerja serta memiliki rasa memiliki, kepercayaan dan dukungan yang berdampak meningkatnya kepuasan individu dan meningkatnya kinerja dalam organisasi (Wibawa, 2017:7).

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang merasa identik dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya. Keterlibatan kerja dalam konteks pekerjaan spesifik (*specific work context*) lebih terarah pada bagaimana pekerjaan saat ini dapat memberikan kepuasan terhadap seseorang pada saat ini, sedangkan keterlibatan kerja dalam konteks general (*generalized work context*) lebih terarah pada nilai yang diberikan dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupannya. Keterlibatan kerja mencakup dua dimensi yaitu nilai terhadap pekerjaan dan perhatian terhadap pekerjaan (Wisaksono, 2018:6). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya (Fadhillah, 2018:9).

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa beberapa hasil penelitian yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja ditemukan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti status karyawan, gaji, dukungan organisasi, *continuous improvement*, persepsi terhadap penyelia, dan karakteristik pekerjaan (Fadhillah, 2018:9).

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga diri. Pegawai yang memperoleh kesempatan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan sangat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaann itu. Bahkan pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan diketahui mempunyai absensi kerja yang rendah.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi pegawai bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya (Wisaksono, 2018:6). Menurut Permana (2018:6) “keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional:

1. Variabel personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi *keterlibatan kerja* meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

2. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi *keterlibatan kerja* mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal”.

2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Ada enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut (Wibawa, 2017:7);

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri *Keterlibatan kerja* dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang- orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang di lakukan oleh Saputra (2022) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya.

Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya.

Selanjutnya penelitian Rakasiswa (2019) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Hasil analisis didapat bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari Susilo (2017) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS 17 *for Windows*. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel *IReward* Karyawan(X_1), variabel *Punishment* Karyawan(X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Suak (2017) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa

reward dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Lau (2017) dengan judul penelitian Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma) (Saputra, 2022)	Penelitian Kuantitati dan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya. Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya.	▪ Variabel keterlibatan kerja dan Kinerj ▪ Teknik analisis data	- Variabel motivasi kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu (Rakasiswa, 2019)	Penelitian Kuantitati dan Regresi linier berganda	Hasil analisis didapat bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	▪ Variabel keterlibatan kerja dan Kinerj ▪ Teknik analisis data	- Variabel kemampuan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun} (Susilo, 2017)	Penelitian Kuantitati dan Regresi linier berganda	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabe l <i>Reward</i> Karyawan(X1), variabel <i>Punishment</i> Karyawan(X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan(Y).	▪ <i>Punishment</i> dan Kinerj ▪ Teknik analisis data	- Variabel reward - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang (Suak, 2017)	Penelitian Kuantitati dan Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	▪ Variabel <i>Punishment</i> dan Kinerj ▪ Teknik analisis data	- Variabel reward - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur (Lau, 2017)	Penelitian Kuantitati dan Regresi linier berganda	Penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja,	▪ Variabel <i>Punishment</i> dan Kinerj ▪ Teknik analisis data	- Variabel reward - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

2.3.1 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suak, 2017). Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh,

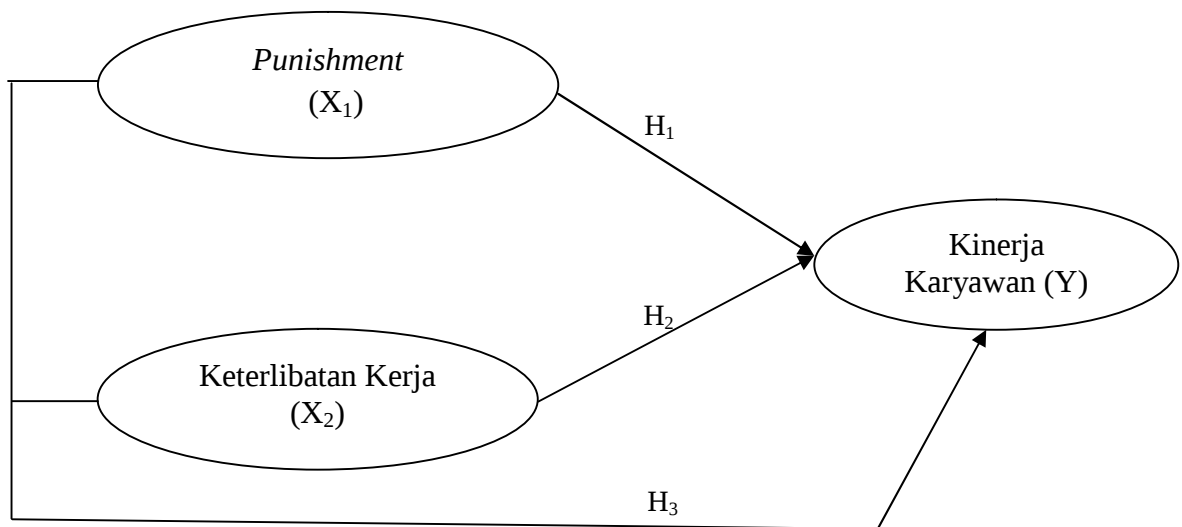
mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya

2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Saputra, 2022). Keterlibatan kerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi tergantung kepada tingkat sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan dengan baik. Organisasi dapat memudahkan keterlibatan karyawan dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan. Program tersebut dapat mencakup berbagai keahlian yang berkaitan dengan melakukan tugas, mengambil keputusan pemecahan masalah, dan memahami bagaimana operasi bisnis.

Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk padigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Saputra, 2022) dan diadaptasi berdasarkan judul peneliti (2023)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.
- H₂ : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.
- H₃ : *Punishment* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu *punishment* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari. Penelitian ini dilaksanakan PT. Rizki Linge Lestari.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Desember 2022	Januari- Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni- Juli 2023	Juli 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang Skripsi						

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan PT. Rizki Linge Lestari.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian karyawan PT. Rizki Linge Lestari yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 35 karyawan. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan PT. Rizki Linge Lestari.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai *punishment*, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan Kuisisioner. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam bentuk dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:75)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontestual 3. Perilaku kerja yang produktif 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Keandalan kerja 7. Sikap kerja (Mangkunegara 2018:75)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A7

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	<i>Punishment</i> (X1)	Siksa dan sebagainya yang diberikan kepada orang yang melanggar undang-undang, peraturan perusahaan dan sebagainya. (Irawanti, 2018:51)	1. Teguran 2. Peringatan 3. sanksi (Irawanti, 2018:74)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B3
3	Keterlibatan kerja (X2)	Keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimana tempatya bekerja serta memiliki rasa memiliki, kepercayaan dan dukungan yang berdampak meningkatnya kepuasan individu dan meningkatnya kinerja (Wibawa, 2017:7)	1. Aktif berpartisipasi 2. Menunjukkan pekerjaan 3. Melihat pekerjaan sesuatu yang penting 4. Keterlibatan mental 5. Motivasi kontribusi 6. Tanggung jawab (Wibawa, 2017:7)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C6

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Variabel

X_1 = *Punishment*

X_2 = Keterlibatan kerja

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis*

corelation yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2019:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *punishment* dan keterlibatan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

H_{o1} : *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

H_{a2} : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

H_{o2} : Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi kerja karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : *Punishment* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

H_{03} : *Punishment* dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Rizki Linge Lestari.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Rizki Linge Lestari adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Rizki Linge Lestari beralamat di JL. Yos Sudarso, Lr. Lestari, Kp. Blang Kolak II, Kec. Bebesan, Takengon Kab. Aceh Tengah. PT. Rizki Linge Lestari adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Rizki Linge Lestari saat ini memiliki kualifikasi. PT. Rizki Linge Lestari dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi. Menurut Undang-Undang Jasa Konstruksi (UUJK), yang dimaksud dengan Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi.

Pelaksana konstruksi merupakan penyedia jasa yang memberikan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan, mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil pekerjaan konstruksi. Pelaksana konstruksi disebut dengan Kontraktor Konstruksi yang menjadi kepala proyek atau manager proyek. Ruang lingkup kegiatannya meliputi rangkaian kegiatan dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil pekerjaan konstruksi. Singkatnya, kontraktor bertugas untuk mengerjakan suatu hasil perencanaan menjadi bentuk bangunan atau bentuk fisik lain.

Pengawas konstruksi PT. Rizki Linge Lestari yaitu penyedia jasa orang (perorangan) atau badan usaha yang dinyatakan ahli dan profesional di bidang

pengawasan jasa konstruksi, serta mampu melaksanakan pekerjaan pengawasan sejak awal pelaksanaan pekerjaan konstruksi sampai selesai dan diserahterimakan. Pengawas konstruksi disebut sebagai Konsultan Pengawas (Supervision Engineer).

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 25 tahun	5	14,3
	b. 26-31 tahun	7	20,0
	c. 32-37 tahun	6	17,1
	d. 35-43 tahun	6	17,1
	e. 44-50 tahun	10	28,6
	f. > 51 tahun	1	2,9
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 5 responden atau 14,3%, yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 7 responden atau 20,0%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 17,1%, yang berusia 35 sampai dengan 43 tahun yaitu 6 responden atau 17,1%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 10 responden atau 28,6% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 1 responden atau 2,9%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	27	77,1
	b. Wanita	8	22,9
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu pria yaitu sebanyak 27 responden atau 77,1% dan sebanyak 8 responden atau 22,9% dengan jenis kelamin wanita. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	12	34,3
	b. Menikah	23	65,7
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 23 responden atau 65,7% dan sebanyak 12 responden atau 34,3% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	13	37,1
	b. Diploma	8	22,9
	c. Sarjana (S1)	14	40,0
	d. Pascasarjana (S2)	0	0
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 13 responden atau 37,1% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 8 responden atau 22,9% berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 14 responden atau 40,0% berpendidikan terakhir sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	14	37,1
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	15	22,9
	d. Rp.5.500.000	6	30,0
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas mengenai tingkat penghasilan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 37,1% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 15 responden atau 22,9% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 6 responden atau

30,0% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	7	20,0
	b. 5-10 tahun	4	11,4
	c. 10-15 tahun	7	20,0
	d. 16-20 tahun	6	17,1
	e. > 20 tahun	11	31,4
Total		35	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 7 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 11,4%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 7 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun yaitu 6 responden atau 17,1% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 11 responden atau 31,4%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana

hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,334, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=35)	Ket
1	A1	Y	0,581	0,334	Valid
2	A2		0,783	0,334	Valid
3	A3		0,847	0,334	Valid
4	A4		0,785	0,334	Valid
5	A5		0,693	0,334	Valid
6	A6		0,783	0,334	Valid
7	A7		0,847	0,334	Valid
8	B1	X ₁	0,854	0,334	Valid
9	B2		0,684	0,334	Valid
10	B3		0,578	0,334	Valid
11	C1	X ₂	0,531	0,334	Valid
12	C2		0,675	0,334	Valid
13	C3		0,781	0,334	Valid
14	C4		0,841	0,334	Valid
15	C5		0,704	0,334	Valid
16	C6		0,527	0,334	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,334 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,919	Handal
2.	<i>Punishment</i> (X1)	0,60	0,831	Handal
3.	Keterlibatan Kerja (X2)	0,60	0,869	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

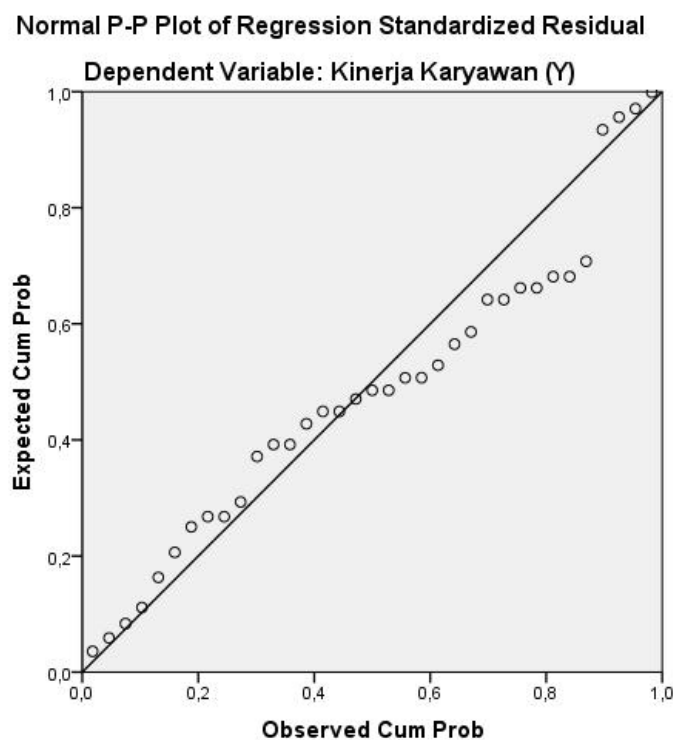
Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, *punishment*, keterlibatan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Punishment</i> (X1)	0,133	7,500	Non Multikolinieritas
Keterlibatan kerja (X2)	0,133	7,500	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

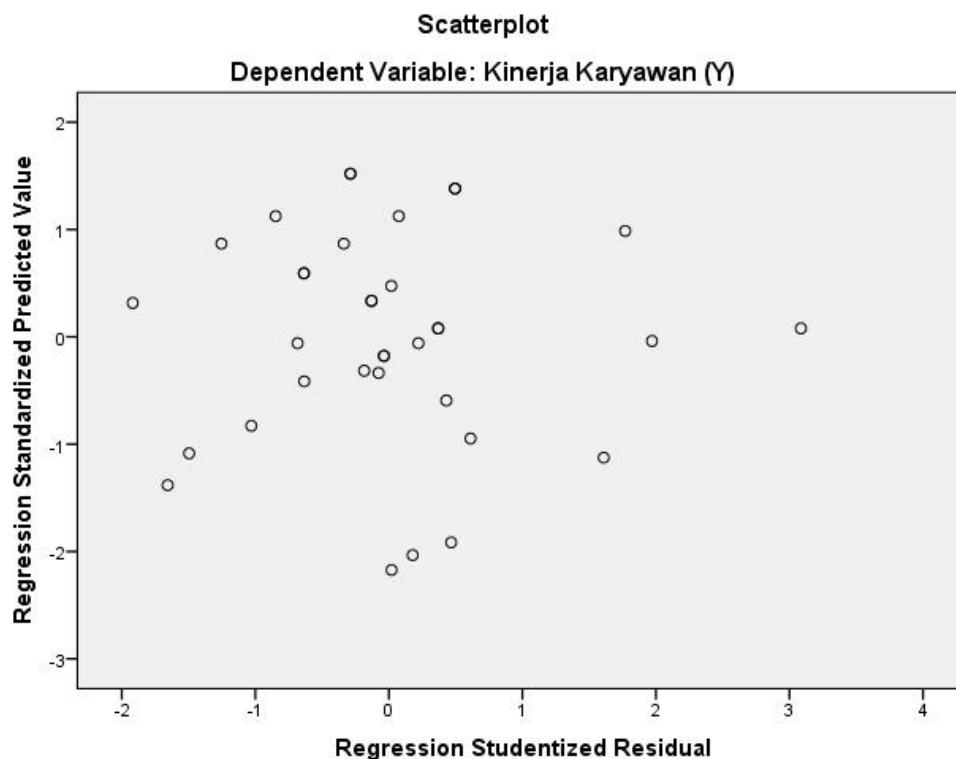
Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *punishment* (X_1) dan variabel keterlibatan kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mampu meningkatkan kinerja responden dalam menyelesaikan tugas	2	5,7	6	17,1	7	20,0	11	31,4	9	25,7	3,54

Lanjutan Tabel 4.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Responden membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk meyeselaikan pekerjaan	0	.0	9	25.7	9	25,7	10	28,6	7	20,0	3,43
3	Responden melakukan pekerjaan dengan produktif	0	0.0	4	11.4	4	11,4	18	51,4	9	25,7	3,91
4	Responden mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja	2	5.7	3	8.6	6	17,1	11	31,4	13	37,1	3,86
5	Kuantitas kerja responden sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	1	2.9	2	5.7	5	14,3	14	40,0	13	37,1	4,03
6	Responden sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja	0	.0	9	25.7	9	25,7	10	28,6	7	20,0	3,43
7	Responden memiliki sikap kerja yang baik terhadap karyawan lainnya	0	0.0	4	11.4	4	11,4	18	51,4	9	25,7	3,91
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa Responden mampu meningkatkan kinerja responden dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,54. Responden membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk meyeselaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,43. Responden melakukan pekerjaan dengan produktif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Responden mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Kuantitas kerja responden sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Responden sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,43. Responden memiliki sikap kerja yang baik terhadap karyawan lainnya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 3,73 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel *Punishment*

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *punishment* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Punishment*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Menurut responden teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada	2	5,7	3	8,6	6	17,1	11	31,4	13	37,1	3,86
2	Responden berusaha memperbaiki kualitas kerja responden setelah mendapat surat peringatan	0	0,0	4	11,4	4	11,4	18	51,4	9	25,7	3,91
3	Responden bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan	1	2,9	44	11,4	7	20,0	17	48,6	6	17,1	3,66
Rerata												3,81

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa menurut responden teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Responden berusaha memperbaiki kualitas kerja responden setelah mendapat surat peringatan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Responden bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,66. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *punishment* adalah 3,81 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *punishment*.

4.4.3 Variabel Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel keterlibatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden aktif dalam berpartisipasi di kantor	2	5,7	6	17,1	7	20,0	11	31,4	9	25,7	3,54
2	Responden dapat menunjukkan pekerjaan yang baik	0	.0	9	25,7	9	25,7	10	28,6	7	20,0	3,43
3	Responden merasa bahwa pekerjaan yang responden jalani saat ini sangat penting	0	0,0	4	11,4	4	11,4	18	51,4	9	25,7	3,91
4	Responden mempunyai kemampuan yang tinggi dalam meningkatkan prestasi	2	5,7	3	8,6	6	17,1	11	31,4	13	37,1	3,86

Lanjutan Tabel 4.12

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Responden selalu termotivasi dalam organisasi	1	2,9	2	5,7	5	14,3	14	40,0	13	37,1	4,03
6	Responden tetap bertanggung jawab dengan tugas responden saat ini	1	2,9	4	11,4	7	20,0	17	48,6	6	17,1	3,66
Rerata												3,74

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa Responden aktif dalam berpartisipasi di kantor dengan nilai rata-rata sebanyak 3,54. Responden dapat menunjukkan pekerjaan yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,43. Responden merasa bahwa pekerjaan yang responden jalani saat ini sangat penting dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Responden mempunyai kemampuan yang tinggi dalam meningkatkan prestasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Responden selalu termotivasi dalam organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Responden tetap bertanggung jawab dengan tugas responden saat ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,66. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel keterlibatan kerja adalah 3,74 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel keterlibatan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa *punishment* (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,073	0,126	0,581	2,037	0,565
<i>Punishment</i>	-0,306	0,084	-3,668	2,037	0,001
Keterlibatan kerja	0,530	0,090	5,889	2,037	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,073 - 0,306X_1 + 0,530X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Konstanta (α)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,073 artinya bila mana *punishment* (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari, adalah sebesar 0,073 pada satuan skala likert artinya kinerja karyawan sangat rendah.

2) Koefisien Regresi (β)

- a. Koefisien regresi *punishment* (X_1) sebesar -0,306. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *punishment* secara relaif akan menurunkan

kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari sebesar 30,6% dengan asumsi variabel keterlibatan kerja (X_2) dianggap konstan.

- b. Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0,530. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel keterlibatan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari sebesar 53% dengan asumsi variabel *punishment* (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari karena diperoleh koefisien regresi sebesar 53%.

3) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap dependen. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,984 ^a	0,969	0,967	0,26032

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,984 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 98,4%. Artinya *punishment* (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,976 artinya bahwa sebesar 96,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor *punishment* (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 3,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti pelatihan, kecerdasan emosional dan keterampilan.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh *punishment* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh *Punishment* (X_1)

Pengaruh *Punishment* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (-3,668) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , artinya *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari

2. Pengaruh Keterlibatan kerja (X_2)

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (5,889) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Rizki Linge Lestari. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh *Punishment* dan Keterlibatan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	25,372	2	12,686	493,581	3,295	,000 ^b
	Residual	,822	32	0,026			
	Total	26,195	34				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 493,581 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,295. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (493,581) lebih besar dari F_{tabel} (3,295). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel *punishment* dan keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Susilo (2017)

dan Rakasiswa (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu *punishment* karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin menurun *punishment* maka semakin meningkat kinerja karyawan dan artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Kinerja karyawan sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langka untuk menuju tercapainya tujuan individu oleh karna itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeselimbangan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang. Keterlibatan kerja suatu proses penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide yang baru dan lebih baik dan pertimbangan subyektif dan berkontek spesifik mengenai kebaruan dan nilai suatu hasil dari perilaku individual dan kolektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari dengan nilai koefisien regresi 30,6%.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari dengan nilai koefisien regresi 53%..
3. *Punishment* dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Linge Lestari dengan nilai koefisien korelasi 98,4%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran pada PT. Rizki Linge Lestari sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan PT. Rizki Linge Lestari meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Rizki Linge Lestari agar dapat menjaga hubungan komunikasi karyawan yang baik dan saling menghargai pendapat rekan kerja.
3. Disarankan kepada karyawan PT. Rizki Linge Lestari dapat meningkatkan keterlibatan kerja agar berdampak baik pada kinerja karyawan misalnya dapat menghadapi berbagai tantangan kerja dengan adanya kepercayaan diri.

4. Disarankan kepada pimpinan PT. Rizki Linge Lestari agar memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak patuh dengan peraturan kerja yang berlaku.
5. Disarankan kepada pimpinan PT. Rizki Linge Lestari mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan minimal dua kali dalam setahun.
6. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *punishment* dan keterlibatan kerja saja, melainkan variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Fadhillah, L. M. (2018). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). *Artikel Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No. 2*
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Irawati, A. (2018). *penelitiannya Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Lau, E. A. (2017). penelitian Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Permana, Y. (2018). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Persepsi terhadap Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja Anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo. *Artikel Program Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Purwanto. (2019). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Rakasiswa, Y. C. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 3 No.2.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suak, R. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Jakarta: CAPS.
- Susilo, G. D. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun}. *Artikel Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*
- Wibawa, N. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Nomor 6. Volume 8*
- Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh *Quality of work life, Self determination, Dan Job performance* Terhadap *Work engagement* Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 1*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH PUNISHMENT DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENYELESAIKAN TARGET PERUSAHAAN PADA PT. RIZKI LINGE LESTARI

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/I untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (V pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan**STS = Sangat Tidak Setuju****TS = Tidak Setuju****KS = Kurang Setuju****S = Setuju****SS =Sangat Setuju****B. Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu meningkatkan kinerja saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan produktif					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja					
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
6	Saya sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja					
7	Saya memiliki sikap kerja yang baik terhadap karyawan lainnya					

C. Punishment (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada					
2	Saya berusaha memperbaiki kualitas kerja saya setelah mendapat surat peringatan					
3	Saya bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan					

D. Keterlibatan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya aktif dalam berpartisipasi di kantor					
2	Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang baik					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya jalani saat ini sangat penting					
4	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi dalam meningkatkan prestasi					
5	Saya selalu termotivasi dalam organisasi					
6	Saya tetap bertanggung jawab dengan tugas saya saat ini					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator							Y	Indikator			X1	Indikator						X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	5	5	3	4	3,9	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3,8
2	5	1	2	1	2	5	2	2	3	3	3	2	3	2,6	3	3	5	3,7	2	2	3	3	3	5	3
3	4	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,7	5	5	5	5	5	4	4,8
5	2	2	1	3	3	1	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	1	2,3	4	2	4	2	3	1	2,7
6	5	1	2	1	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3,3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3,2
7	1	1	1	2	3	1	2	2	4	5	4	2	4	3,3	5	4	5	4,7	2	2	4	5	4	5	3,7
8	2	1	1	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3,4	3	4	4	3,7	3	3	4	3	4	4	3,5
9	5	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4,6	5	4	5	4,7	4	5	4	5	5	5	4,7
10	5	1	2	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	3,6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,7
11	1	1	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	1	1	3	2	2	1	5	5	4	5	5	5	4,3	4	5	3	4	1	5	5	4	5	3	3,8
13	5	2	2	1	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3,6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,7
14	5	1	2	1	2	5	5	3	5	5	5	3	5	4,4	5	5	4	4,7	5	3	5	5	5	4	4,5
15	1	1	1	1	3	1	5	4	3	3	4	4	3	3,7	3	3	4	3,3	5	4	3	3	4	4	3,8
16	4	1	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3,6	3	4	4	3,7	4	3	4	3	4	4	3,7
17	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2,1	1	2	2	1,7	3	3	2	1	1	2	2
20	3	1	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1,9	1	2	2	1,7	2	2	2	1	2	2	1,8
21	1	2	1	2	4	1	1	2	2	2	5	2	2	2,3	2	2	3	2,3	1	2	2	2	5	3	2,5
22	4	1	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4,3	5	4	5	4,7	4	4	4	5	5	5	4,5
23	4	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4,1	5	4	4	4,3	4	4	4	5	4	4	4,2
24	4	1	2	1	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4,1	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4,2
25	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3,7	4	4	3	3,7	4	3	4	4	4	3	3,7
26	5	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	1	1	1	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4,3	3	4	5	4	3	4	3,8
28	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,8
29	5	1	2	3	2	5	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3,2
30	3	1	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4,9	5	5	3	4,3	4	5	5	5	5	3	4,5
31	2	1	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4,1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2
32	6	2	2	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4,7	5	5	4	4,7	5	4	5	5	5	4	4,7
33	1	1	1	1	4	1	2	2	3	4	4	2	3	2,9	4	3	4	3,7	2	2	3	4	4	4	3,2
34	5	1	2	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3,4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3,3
35	5	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,7	5	5	5	5	5	4	4,8

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	14,3	14,3	14,3
	26-31 tahun	7	20,0	20,0	34,3
	32-37 tahun	6	17,1	17,1	51,4
	38-43 tahun	6	17,1	17,1	68,6
	44-50 tahun	10	28,6	28,6	97,1
	> 51 tahun	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	77,1	77,1	77,1
	Wanita	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	34,3	34,3	34,3
	Menikah	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	37,1	37,1	37,1
	Diploma	8	22,9	22,9	60,0
	Sarjana	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	14	40,0	40,0	40,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	15	42,9	42,9	82,9
	>Rp. 5.500.000	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	7	20,0	20,0	20,0
	5-10 Tahun	4	11,4	11,4	31,4
	11-15 Tahun	7	20,0	20,0	51,4
	15-20Tahun	6	17,1	17,1	68,6
	> 20 Tahun	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	6	17,1	17,1	22,9
	KS	7	20,0	20,0	42,9
	S	11	31,4	31,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25,7	25,7	25,7
	KS	9	25,7	25,7	51,4
	S	10	28,6	28,6	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	KS	4	11,4	11,4	22,9
	S	18	51,4	51,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	3	8,6	8,6	14,3
	KS	6	17,1	17,1	31,4
	S	11	31,4	31,4	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,7	5,7	8,6
	KS	5	14,3	14,3	22,9
	S	14	40,0	40,0	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25,7	25,7	25,7
	KS	9	25,7	25,7	51,4
	S	10	28,6	28,6	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	KS	4	11,4	11,4	22,9
	S	18	51,4	51,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Punishment (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	3	8,6	8,6	14,3
	KS	6	17,1	17,1	31,4
	S	11	31,4	31,4	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	KS	4	11,4	11,4	22,9
	S	18	51,4	51,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	4	11,4	11,4	14,3
	KS	7	20,0	20,0	34,3
	S	17	48,6	48,6	82,9
	SS	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Keterlibatan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	6	17,1	17,1	22,9
	KS	7	20,0	20,0	42,9
	S	11	31,4	31,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25,7	25,7	25,7
	KS	9	25,7	25,7	51,4
	S	10	28,6	28,6	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	KS	4	11,4	11,4	22,9
	S	18	51,4	51,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	3	8,6	8,6	14,3
	KS	6	17,1	17,1	31,4
	S	11	31,4	31,4	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,7	5,7	8,6
	KS	5	14,3	14,3	22,9
	S	14	40,0	40,0	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	4	11,4	11,4	14,3
	KS	7	20,0	20,0	34,3
	S	17	48,6	48,6	82,9
	SS	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,54	1,221	35
A2	3,43	1,092	35
A3	3,91	,919	35
A4	3,86	1,192	35
A5	4,03	1,014	35
A6	3,43	1,092	35
A7	3,91	,919	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	22,57	28,664	,581	,927
A2	22,69	27,575	,783	,903
A3	22,20	28,576	,847	,899
A4	22,26	26,667	,785	,903
A5	22,09	29,139	,693	,912
A6	22,69	27,575	,783	,903
A7	22,20	28,576	,847	,899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,11	37,751	6,144	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	183,363	34	5,393	5,202	,000
Within People	13,649	6	2,275		
Between Items	89,208	204	,437		
Residual	102,857	210	,490		
Total	286,220	244	1,173		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 8 Reliability & Validitas Punishment (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,86	1,192	35
B2	3,91	,919	35
B3	3,66	,998	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,57	2,605	,854	,586
B2	7,51	3,963	,684	,780
B3	7,77	4,005	,578	,869

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,43	7,311	2,704	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	82,857	34	2,437	1,547	,220
Within People	1,276	2	,638		
Between Items	28,057	68	,413		
Residual	29,333	70	,419		
Total	112,190	104	1,079		

Grand Mean = 3,81

Lampiran 9 Reliability & Validitas Keterlibatan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,54	1,221	35
C2	3,43	1,092	35
C3	3,91	,919	35
C4	3,86	1,192	35
C5	4,03	1,014	35
C6	3,66	,998	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	18,89	18,281	,531	,875
C2	19,00	17,882	,675	,846
C3	18,51	18,316	,781	,832
C4	18,57	15,899	,841	,813
C5	18,40	18,188	,704	,841
C6	18,77	19,652	,527	,870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,43	25,311	5,031	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	143,429	34	4,218	3,429	,006
Within People	9,452	5	1,890		
Between Items Residual	93,714	170	,551		
Total	103,167	175	,590		
Total	246,595	209	1,180		

Grand Mean = 3,74

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Kerja (X2), Punishment (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,969	,967	,16032

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Punishment (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,372	2	12,686	493,581	,000 ^b
	Residual	,822	32	,026		
	Total	26,195	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Punishment (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,126		,581	,565
	Punishment (X1)	-,306	,084	-,315	-3,668	,001
	Keterlibatan Kerja (X2)	,530	,090	,670	5,889	,000

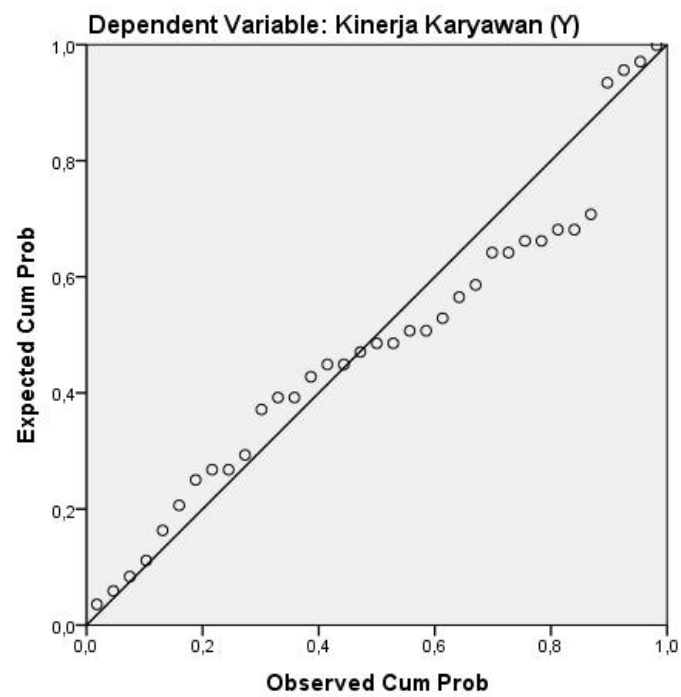
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

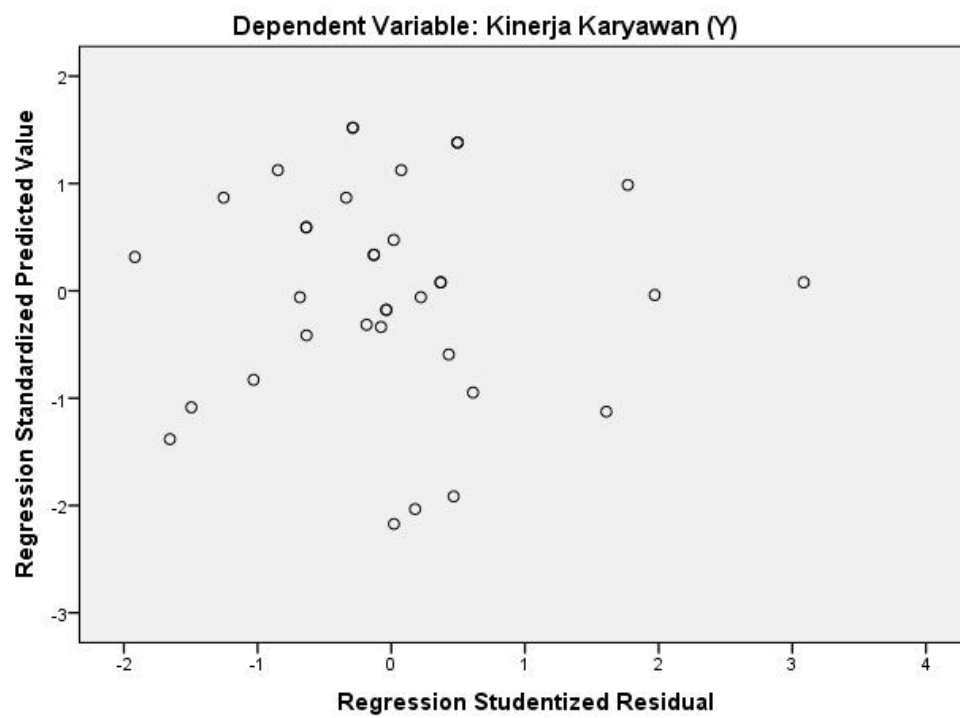
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Punishment (X1)	,133	7,500
	Keterlibatan Kerja (X2)	,133	7,500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel