

BAB 1

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting bagi sebuah perusahaan agar perusahaan berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya tidak berjalan dengan baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dengan semestinya meksi sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Menurut (Sutrisno, 2016) semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadai bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut (Ndraha, 1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan tidak hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, kreatif dan inovatif, dengan menggunakan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas dan imajinasi tidak lagi hanya menggunakan energi mentah seperti bahan mentah, tanah, air, tenaga otot, dll. Menurut definisi di atas, harus dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari orang-orang yang dapat digunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia berarti sumber daya manusia dan kekuasaan (otoritas). Pendapat ini penting karena kualitas dan kompetensi sumber daya manusia harus ditingkatkan menjadi kekuatan.

Namun, hasil kerja yang terbaik belum sepenuhnya optimal bagi karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan jika perusahaan tidak menyediakan peralatan yang paling sesuai, metode kerja yang baik, sumber daya dan konteks kerja lainnya dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Sangat penting bagi perusahaan untuk berhati-hati dan objektif, jika suatu saat ditemukan kinerja pekerja yang buruk secara umum, itu mungkin karena keterampilan dan moral pekerja yang buruk dan perusahaan tidak menyediakan peralatan apapun yang tepat, metode dan modal kerja dan memadai.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Penetapan insentif dalam perusahaan memegang peranan penting, karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks, seperti kinerja yang kurang baik akibat semangat dan semangat karyawan yang belum cukup baik. Hal ini mungkin disebabkan motivasi kerja yang kurang, posisi karyawan bukan karyawan tetap dan tidak ada penghasilan tambahan bagi karyawan selain gaji.

Pemberian insentif kepada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab dan kualitas manajemen yang lebih baik bagi karyawan dengan memberikan insentif untuk meningkatkan pendapatan.

Insentif tidak hanya berfungsi untuk memotivasi karyawan, tetapi juga harus tersedia untuk karyawan berkualitas tinggi. Ini merupakan pengakuan atas kinerja baik karyawan yang meningkatkan penjualan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar karyawan tetap berprestasi, karena tidak menutup kemungkinan. Karyawan meningkatkan kinerjanya dengan harapan mendapatkan pengakuan dari perusahaan untuk meningkatkan taraf hidup.

Menurut Yuniarsih dan Suwasto mengemukakan bahwa insentif adalah:

“Penghargaan/penghargaan untuk memotivasi karyawan/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi tidak bersifat tetap atau periodik”. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa insentif merupakan komponen pendapatan atau imbalan yang tidak tetap atau variabel tergantung kondisi untuk mencapai kinerja karyawan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, ada salah satu cara lagi yaitu sistem pemberian reward & punishment. Pemberian penghargaan merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Antusiasme karyawan juga bisa disebabkan oleh besarnya reward yang diterima. Jika karyawan tidak mendapatkan imbalan sesuai dengan jumlah yang dikorbankan dalam bekerja, maka karyawan tersebut biasanya malas dan tidak bersemangat, yang akhirnya bekerja sesuka hati tanpa motivasi yang tinggi. Dengan imbalan yang sesuai dan metode kerja yang baik memungkinkan proses kerja organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Simamora, 2015) mengemukakan bahwa Reward (penghargaan) insentif yang menghubungkan upah dengan kemampuan meningkatkan produktivitas pekerja untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Begitu juga menurut (Mahmudi, 2015) berpendapat bahwa penghargaan dapat didefinisikan sebagai berikut sebagai imbalan uang bagi mereka yang dapat bekerja di luar standar yang ditetapkan. Para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa remunerasi adalah pemberian uang kepada organisasi di luar gaji pimpinan organisasi sebagai pengakuan atas kinerja karyawan jika reward yang diberikan perusahaan sesuai maka reward yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.



Statistik Ketenagakerjaan Kota Semarang		
Uraian	2020	2021
(1)	(2)	(3)
TPAK (Persen)	66,42	69,89
TPT (Persen)	4,54	9,57
Bekerja (Orang)	907.937	925.963
Bukan Angkatan Kerja		
• Sekolah	174.879	151.538

• Mengurus Rumah Tangga	245.101	232.208
• Lainnya	60.779	57.411

Sumber : Publikasi Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2022

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di Kota Semarang Tahun 2021 yaitu sebanyak 925.963 orang. Jumlah tersebut terdiri dari banyak rentan usia karyawan. Prosentase jumlah karyawan yang berusia 15-19 tahun berkisar 5% dari jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja. Karyawan yang berusia 20-24 tahun berkisar 13%. Karyawan yang bersia 25-29 tahun berkisar 13%. Karyawan yang berusia 30-34 tahun berkisar 13%. Karyawan dengan rentan usia 35-39 tahun berkisar 11%. Karyawan dengan rentan usia 40-44 tahun berkisar 11%. Prosentase jumlah karyawan yang berusia 45-49 tahun berkisar 11%. Karyawan dengan rentan usia 50-54 tahun berkisar 9%. Jumlah prosentase karyawan yang berusia 55-59 tahun berkisar 7% dan untuk karyawan yang berusia lebih dari 60 tahun yaitu berkisar 7% dari total keseluruhan karyawan yang bekerja.

Dengan adanya pemberian insentif dan reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan memberikan nilai positif serta semangat kepada karyawan. Karyawan akan berusaha keras untuk lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki, selain itu dengan memberikan punishment kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan maka akan memberikan efek jera kepada karyawan tersebut. Namun pada kenyataanya karyawan di era saat ini banyak yang menginginkan pekerjaan yang mudah dan memperoleh pendapatan yang jauh lebih tinggi. Dikutip dari jawa pos radar semarang (Widodo, 2021) dalam pemberian reward kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan bijak. Apabila tidak, maka pemberian reward tersebut akan menimbulkan rasa cemburu serta adanya persaingan yang tidak sehat dan sekaligus memicu rasa sombong bagi karyawan yang memperolehnya. Hal tersebut akan membuat seorang karyawan terlena dalam pujian dan hadiah yang diberikan sehingga dapat membuat lupa diri. Banyak karyawan yang mengindahkan aturan yang berlaku ditempat kerja, sehingga banyak yang merasa kurang peduli terhadap hukuman yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dipastikan dengan memisahkan variabel independen penelitian *Research GAP* yaitu pengaruh insentif, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap atau perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bhagaskoro, 2015) menunjukkan bahwa insentif, penghargaan dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian dari (Hidayat et al., n.d.) menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif memengaruhi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Pasaribu & Irsutami, 2015) menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Insentif, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Semarang”***.

BAB 2

Kajian Pustaka

2.1 Motivasi

(Abraham H. Maslow, 1970) motivasi adalah kekuatan pendorong dari dalam untuk membuat karyawan untuk melakukan sesuatu dan berusaha memenuhi kebutuhannya. Teori motivasi menurut (Abraham H. Maslow, 1970) sebagai berikut: a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan mendasar manusia untuk bisa sebatas hidup yaitu pangan, tempat tinggal, biologis serta istirahat setelah melakukan aktivitas. b) Kebutuhan akan rasa aman, ialah kebutuhan untuk melindungi diri dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan. c) Kebutuhan untuk dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima kelompok, rasa memiliki, interaksi dan kebutuhan untuk mencintai dan kesayangan. d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai setelah orang lain. e) Kebutuhan untuk menyadari diri sendiri, yaitu kebutuhan untuk menyadari diri sendiri gunakan bakat, keterampilan, dan potensi. Membutuhkan pendapat mengungkapkan pikiran melalui penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2 Kinerja Karyawan

(Ma'ruf Abdullah, 2014) kinerja ialah sebuah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang telah dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Bangun, 2012) kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan tertentu.

Definisi kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan saat mereka melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan bukti kemampuan berupa kerja nyata atau hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tugas yang timbul dalam organisasi. Menurut (Bernardin & Russel, 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi selama periode waktu tertentu terhadap kriteria yang valid. Artinya, jika kinerja seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku maka dapat dikatakan berkinerja baik, dan sebaliknya berarti kinerja buruk.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pedoman dan program yang ada dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Umar dalam (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja yaitu: a) Mutu pekerjaan, b) Kejujuran karyawan, c) Inisiatif, d) Kehadiran, e) Sikap, f) Kerja sama, g) Keandalan, h) Pengetahuan tentang pekerjaan, i) Tanggung jawab, j) Pemanfaatan waktu kerja.

Menurut (Bangun, 2012) ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama : a) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga pekerja harus memenuhi persyaratan tersebut, dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai. Tergantung pada kebutuhan pekerjaan, mereka dapat melakukan ini, atau setiap karyawan dapat melakukan beberapa unit kerja. b) Kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk memberikan kualitas yang diperlukan untuk tugas masing-masing. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas

tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerja agar dapat melakukannya sesuai dengan peraturan. Karyawan berhasil ketika mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. c) Ketepatan waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Oleh karena itu, jika suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu, maka akan mempersulit pekerjaan bagian lainnya sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. d) Kehadiran pekerja untuk melakukannya pada waktu tertentu. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa banyak karyawan berpartisipasi di dalamnya. e) Kemampuan kerja sama merupakan pekerjaan tertentu mungkin harus dilakukan oleh dua atau lebih karyawan, dalam hal ini diperlukan kerja sama antar karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.3 Insentif

Pengertian Insentif adalah sebagai alat motivasi yang merangsang karyawan untuk bekerja secara maksimal, dimaksudkan sebagai penghasilan tambahan di atas gaji atau gaji yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dimaksudkan dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana kompensasi yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang insentif beberapa ahli manajemen memperkenalkan konsep insentif di bawah ini.

Menurut (Hasibuan, 2010) dinyatakan bahwa “Insentif adalah penghargaan tambahan bagi karyawan yang kinerjanya melebihi biasanya. Insentif ini merupakan alat yang digunakan oleh para penganjur prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi”.

Menurut (Panggabean, 2004) berpendapat bahwa: “Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pekerja karena melebihi standar yang ditetapkan, dengan asumsi bahwa uang dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras lagi, sehingga produsen ingin dibayar berdasarkan hasil kerja mereka”. Insentif merupakan alat motivasi berupa materi yang diberikan dengan cara demikian untuk membangkitkan semangat yang besar guna meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi (Gorda, 2004).

Oleh karena itu, menurut pendapat para ahli di atas dapat diartikan bahwa insentif adalah suatu jenis imbalan berupa uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan atas prestasi kerja yang tinggi atau kepada karyawan yang bekerja melebihi standar yang diberikan. Insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang baik.

Pengertian insentif yang dikemukakan oleh (Panggabean, 2004) bahwa indikator insentif tersebut diantaranya: a) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan, b) Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar, c) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat, d) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2.4 Reward

Reward merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut (Purwanto, 2004) menjelaskan bahwa reward merupakan alat

untuk melatih seseorang agar merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat imbalan. Menurut (Djamarah, 2005) menjelaskan bahwa Reward merupakan salah satu sarana pelatihan bagi karyawan. Sebagai instrumen yang sangat penting dalam pengembangan karyawan.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa reward adalah segala bentuk penghargaan yang menyenangkan yang diberikan kepada karyawan atas hasil proses kerja yang baik, dengan tujuan agar selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Diperlukan indikator untuk mengukur penghargaan. Menurut (Sabri, 2005) Penghargaan sebuah evaluasi pembelajaran memiliki beberapa indikator yakni: a) Pujian merupakan tindakan mengungkapkan persetujuan atau kekaguman. Pujian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pujian merupakan penghargaan yang paling mudah dilakukan. Biasanya dilakukan dengan kata-kata seperti yes, bagus, tingkatkan, dsb. b) Penghormatan Penghargaan ini datang dalam dua bentuk yaitu penobatan, di mana karyawan diumumkan secara terbuka kepada semua temannya sebagai karyawan yang berbuat baik. Menghormati juga berarti memberi kekuatan untuk melakukan sesuatu. Misalnya, karyawan diberi kesempatan untuk menunjukkan bagaimana pekerjaan itu dilakukan. c) Hadiah dengan cara ini, penghargaan dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan. Karyawan bukan yang terbaik, tetapi imbalan memang mengejar. Jika mereka tidak dihargai karyawan malas. Oleh karena itu pemberian harus tepat waktu dan sesuai kebutuhan. d) Tanda Penghargaan ini adalah penghargaan simbolis. Biasanya, surat ucapan terima kasih, piala, dll.

2.5 Punishment

Punishment merupakan hukuman yang dijatuhkan pada seseorang setelah melakukan perilaku negatif yang dirancang untuk memperbaiki perilaku negatif tersebut. Menurut (Sardiman, 2011) “Punishment (hukuman) suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi bila digunakan secara tepat dan bijaksana, sesuai dengan prinsip-prinsip pembedaan”. (Abu & Supriyono, 2013) “Punishment adalah tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana”. (Abimanyu, 2001) “konsekuensi yang tidak bersifat reinforcing dalam arti melemahkan perilaku”.

Menurut para ahli di atas, hukuman adalah suatu bentuk alat motivasi yang digunakan seseorang untuk mengoreksi perilaku yang seharusnya tidak sesuai dengan norma, melemahkannya mengikuti prinsip-prinsip hukuman yang tepat dan bijaksana. Bentuk-bentuk punishment yang biasanya diterapkan dalam pekerjaan dapat terbagi menjadi beberapa bentuk. Menurut (Setiyawan, 2017) antara lain sebagai berikut: a) Hukuman presentasi adalah penggunaan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau rangsangan yang tidak diinginkan. b) Hukuman penghapusan adalah hukuman terakhir misalnya pencabutan konfirmasi, karyawan dihukum pencabutan hak. c) Time out adalah menghukum karyawan yang perilakunya melanggar peraturan perusahaan.

Memang, beberapa bentuk hukuman tersebut sangat efektif untuk mengoreksi perilaku karyawan yang menyimpang. Namun dalam praktiknya, pengawas harus memperhatikan dan menerapkan batas-batas hukuman, termasuk batas kewajaran, jika tindakan karyawan benar-benar melampaui batas kewajaran.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----------------	-----------------------	-------------------------

Bhagaskoro, 2015	Y : Kinerja Karyawan X1 : Reward X2 : Insentif X3 : Punishment	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
S. Hidayat et al., 2021	Y1 : Kinerja Karyawan Y2 : Motivasi Karyawan X1 : Reward X2 : Punishment	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa variabel X1 (Reward) dan variabel X2 (Punishment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. X1 (Reward) dan X2 (Punishment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), namun X1 (Reward) dan X2 (Punishment) tidak berpengaruh
		terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
Sahara, 2020	Y : Kinerja Karyawan X1 : Reward X2 : Punishment	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment memiliki dampak yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan namun tidak begitu signifikan.
Suak et al., 2017	Y : Kinerja Karyawan X1 : Reward X2 : Punishment	Hasil dari penelitian menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rabbani & Arwiyah, 2021	Y : Kinerja Karyawan X1 : Reward X2 : Punishment	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pada dasarnya insentif merupakan motivasi yang memungkinkan karyawan mencapai tingkat kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian (Bhagaskoro, 2015) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Ini dapat membentuk hubungan searah (positif). Insentif memiliki dampak positif dan penting.

Maka dari itu hipotesis pertama ialah sebagai berikut:

H₁: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

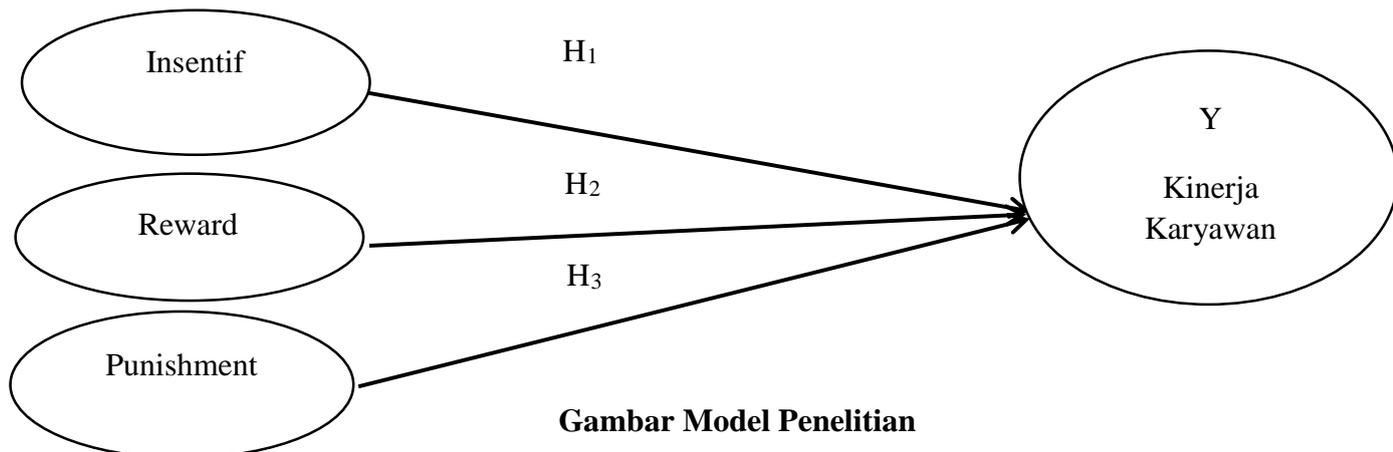
Penghargaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, penghargaan yang tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian dari (Rustandi, 2020) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua ialah sebagai berikut:

H₂: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

Punishment erat kaitannya dengan efisiensi pekerja dalam arti bahwa punishment pada dasarnya adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pekerja ketika pekerja tidak mampu melakukan tugas yang semula dilakukan. Hal ini sangat masuk akal karena dapat membuat karyawan lebih disiplin dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sanksi yang dijatuhkan oleh perusahaan juga tampaknya masuk akal dan sesuai. Efek yang dicapai bukan negatif, melainkan positif, karena dengan adanya sistem penalti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari penelitian (Ibrahim Risyad Rabbani, 2021) menunjukkan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis ketiga ialah sebagai berikut: H₃: Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Model Penelitian



Gambar Model Penelitian

BAB 3 Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi menurut (Nursalam, 2003) adalah meliputi semua variabel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sementara itu menurut (Sugiyono, 2019) ialah anah generasi, tersusun dari objek/subjek dengan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang (Semarang, 2022) populasi dalam penelitian ini berjumlah 185.192 karyawan yang berada di Kota Semarang.

3.1.2 Sampel

Menurut (Notoatmodjo, 2010) sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang diteliti atau sebagai perwakilan dari populasi karena keduanya merupakan dua hal yang sangat penting dalam penelitian karena dapat merangkum kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian. Teknik kolektivitas sampel penelitian yang digunakan adalah sampel sensus sehingga kuantitas sampel setara dengan populasi.

3.1.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* (*simple random sampling*) dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan rumus slovin, karena dalam pengambilan sampel jumlahnya harus representatif, untuk menggeneralisasi dan menghitung hasil penelitian tidak diperlukan tabel jumlah sampel, rumus slovin dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(e)^2}$$

Keterangan: n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10 - 20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 185.192 karyawan yang berada di Kota Semarang berdasarkan pada data Badan Statistik Kota Semarang 2021 (Semarang, 2022). Sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil dari perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{185.192}{1 + 185.192(10\%)^2}$$

$$n = \frac{185.192}{1.852} = 99,9 ; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 100 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang dari seluruh total karyawan yang berada di Kota Semarang.

Sampel diambil berdasarkan *teknik probability sampling acak sederhana* pengambilan sampel, peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi (karyawan) dipilih sebagai sampel acak terlepas dari strata populasi yang ada itu sendiri.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah paparan variabel dan indikatornya sehingga dapat diukur. Penggunaan indikator untuk setiap variabel dapat diperoleh dari berbagai sumber referensi seperti jurnal. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sudah perusahaan berikan (Hadi, 2018).	Y1.1. Kualitas Y1.2. Kuantitas Y1.3. Ketetapan Waktu Y1.4. Tanggung Jawab
Insentif (X1)	Salah satu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai pengakuan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik di dalam perusahaan, karyawan dapat memperoleh	X1.1. Bonus X1.2. Meningkatkan semangat
	bonus, perusahaan tidak perlu menaikkan gaji tetap untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya. Rencana insentif yang dirancang dengan baik sangat berguna karena meningkatkan insentif untuk meningkatkan kinerja dan mengidentifikasi elemen kunci motivasi (Catur Bagus Purnama, Farhanuddin Jamanie, 2019).	
Reward (X2)	Suatu bentuk penghargaan atas prestasi tertentu, yang ditawarkan oleh individu atau lembaga, biasanya dalam bentuk materi atau ucapan. Reward yang diberikan untuk karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Nurul Mawaddah Yunas, 2020)	X2.1. Penghargaan X2.2. Tunjangan X2.3. Promosi Jabatan

Punishment (X3)	Konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas tindakan tertentu yang telah dilakukan. Jika digunakan secara efektif, dapat menekan perilaku dalam organisasi. Sebaiknya punishment diberikan setelah melalui pertimbangan cermat dan objektif dari semua aspek (Ishna Rahmi Afidhati, 2021)	X3.1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi X3.2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama terjadi X3.3. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan X3.4. Hukuman akan diberikan apabila ada tindakan yang menyimpang
-----------------	---	---

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan cara memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner yang disebarakan secara online sehingga penulis tidak perlu terjun ke lapangan untuk memberikan kuesioner kepada responden.

Pada umumnya teknik dalam pemberian skor yang digunakan pada kuesioner ini adalah teknik *Skala Likert*. Menurut (Sugiyono, 2019) *Skala Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik Skala Likert memberikan nilai skala untuk alternatif jawaban yang berjumlah lima kategori, yaitu :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

3.4 Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang digunakan adalah instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk mengajui hipotesis yang telah ditetapkan, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik data tersebut diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS.

3.4.1 Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat). Rumus untuk mencari koefisien regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + B3 X3 + e$$

Dimana :

a : Konstanta
 B : Koefisien Regresi
 Y : Kinerja Karyawan (variabel dependen)
 X_1 : Reward (variabel independen)
 X_2 : Insentif (variabel independen) X_3
: Punishment (variabel independen)
 e : error

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur dari sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan-pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran ketika kuesioner digunakan berulang kali. Jawaban responden terhadap suatu pertanyaan dapat diandalkan jika jawaban untuk setiap pertanyaan konsisten, atau jika jawabannya tidak dapat diacak.

Jika nilai Alpha lebih dari 0,6 maka dikatakan reliabel (Komala, 2017).

3.4.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya dari kuesioner (Ghozali, 2018). Kevalidan tersebut menggambarkan bahwa benar-benar mampu mengukur variabel yang akan diukur dalam suatu penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran. Pengujian terhadap pengaruh *insentif, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan* menggunakan koefisien korelasi product momen. Menentukan tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$. Kesimpulannya adalah dengan cara membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Dengan kriteria jika nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dipakai untuk menguji apakah model regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel perancu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dapat menggunakan uji Normal Graph P-P Plot metode regresi standar, atau dapat menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel independen, apabila variabel independen saling berkorelasi maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak ortogonal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance pada model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika residual untuk satu pengamatan tetap dalam variance terhadap variance pengamatan lain itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda itu disebut heteroskedastisitas. Regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3.4.5 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F (Uji Kelayakan Model) bertujuan untuk menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji penggunaan standar tingkat signifikansinya adalah 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian layak digunakan, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model penelitian tidak layak digunakan.

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 kecil, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas dan nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan variabel dependen (Ghozali, 2018).

c. Uji t

(Ghozali, 2018) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen pada variabel dependen tingkat signifikansi untuk menguji pengaruh argumen ke variabel tergantung sebagian.

$H_0 : X_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh Signifikan dari variabel independen dari variabel dependen.

$H_0 : X_i \neq 0$, artinya pengaruh sampai batas tertentu variabel signifikan independen dari variabel dependen.

Standar tes didefinisikan sebagai Pengikut:

1. Jika nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima.
2. Jika nilainya t_{hitung} atau t_{tabel} atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 ditolak.
3. Tingkat signifikansi yang digunakan 5%, dengan kata lain, jika P (probabilitas) $> 0,05$, maka dinyatakan tidak signifikan.