

**PENGARUH KOMPETENSI, INSENTIF, PUNISHMENT DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN  
PT. CHANGHONG ELECTRIC INDONESIA CABANG  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**INDAH MAYA SARI**

**NPM. 19.01.11.01.93**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Indah Maya Sari  
Nomor Pokok : 1901110193  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment*  
dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja  
Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia  
Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13/4 23 ..... Pembimbing I :  .....

Firdaus Sianipar, S.E.,M.M.

NIDN : 0203066401

Tanggal 13/4 23 ..... Pembimbing II :  .....

Dra. Yasmina Martini, M.M.

NIDN : 0228035901

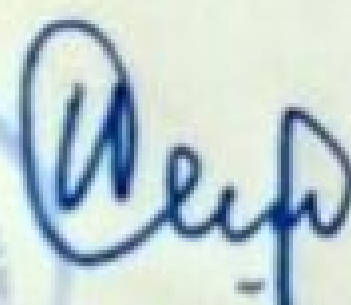
205/PS/DFE/'23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

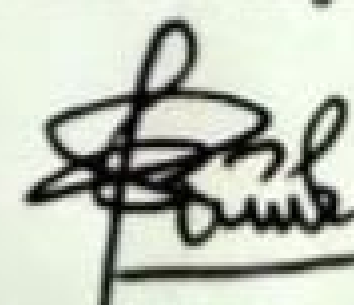
Ka. Prodi Manajemen,





Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS

NIDN: 0205026401



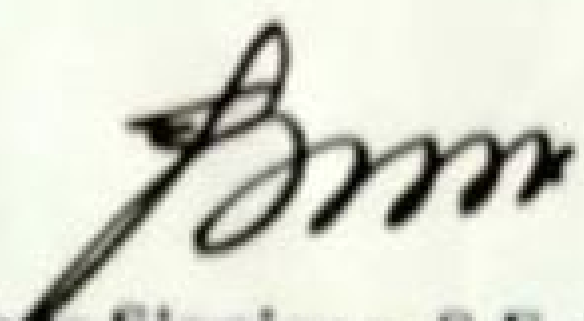
Mariyam Zanariah, SE, M.M


NIDN: 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indah Maya Sari  
Nomor Pokok : 1901110193  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment*  
dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja  
Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia  
Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 13/4/23 .....Ketua Penguji :   
: Firdaus Sianipar, S.E., M.M.  
NIDN : 0203066401

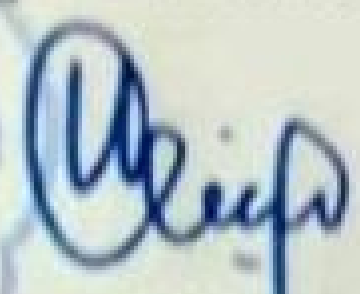
Tanggal 13/4/23 .....Penguji I :   
: Dra. Yasmina Martini, M.M.  
NIDN : 0228035901

Tanggal 13-4-23 .....Penguji II :   
: Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si  
NIDN : 0008086502

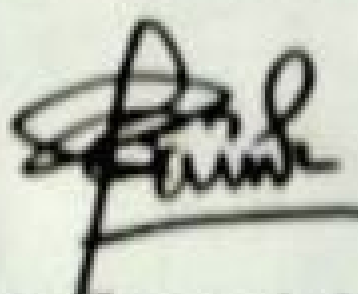
205/PS/DFE/23

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Tanggal 13-04-2023 .....

  
: Dr. Msy. Mikul, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 13-04-2023 .....

  
: Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Maya Sari  
Nomor Pokok : 1901110193  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment*  
dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja  
Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia  
Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Indah Maya Sari

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkukuh kemauan serta memperhalus perasaan”

(Tan Malaka)

“Kita boleh saja kecewa dengan apa yang terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik”

(Bambang Pamungkas)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Rad 11)

Kupersembahkan Kepada:

- Kedua Orang Tuaku Mama Rogaya dan Papa Rohimin Tercinta ♥
- Saudara-saudariku tersayang
- Sahabat Terbaikku Febrianti
- Dosen Jurusan Manajemen
- Teman-teman Seperjuangan
- Almamaterku
- Diri Sendiri Indah Maya Sari ♥

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Maya Sari  
Nomor Pokok : 1901110193  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment*  
dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja  
Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia  
Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023

Penulis

Indah Maya Sari

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Changhong Electric IndonesiaCabang Palembang”**

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Firdaus Sianipar,S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian

skripsi ini.

5. Ibu Dra.Yasmina Martini,M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Rudy Chairudin,S.E.,M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal penelitian ini.
7. Perusahaan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Perusahaan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati Mama Rogaya Fadila dan Papa Rohimin. Saya sangat berterima kasih telah memberikan dukungan serta semangat selama pengerjaan skripsi ini.
10. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.
11. Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir penulis ingin mengucapkan bahwa urutan ucapan terima kasih di kata pengantar ini bukanlah penentu tingkat support kalian, tetapi benar-benar tulus hanya sebuah urutan formalitas angka saja. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Palembang, Maret 2023  
Penulis

Indah Maya Sari



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	8
2.1.3 Indikator Kompetensi.....	12
2.1.4 Pengertian Insentif .....	13
2.1.5 Manfaat Pemberian Insentif.....	14
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	14
2.1.7 Indikator Insentif.....	15

2.1.8 Pengertian <i>Punishment</i> .....	16
2.1.9 Pelaksanaan <i>Punishment</i> .....	16
2.1.10 Indikator <i>Punishment</i> .....	17
2.1.11 Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	18
2.1.12 Pengertian Etos Kerja.....	19
2.1.13 Indikator Etos Kerja .....	20
2.1.14 Karakteristik Etos Kerja .....	20
2.1.15 Pengertian Kinerja.....	21
2.1.16 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.17 Indikator Kinerja .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Berpikir .....	25
2.4 Hipotesis .....	26

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.1.1 Tempat Penelitian.....	27
3.1.2 Waktu Penelitian .....	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1 Sumber Data.....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.3 Teknik Pengukuran Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1 Populasi .....	30

3.3.2 Sampel .....	30
3.4 Rancangan Penelitian .....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	31
3.5.1 Variabel Penelitian .....	31
3.5.2 Definisi Operasional.....	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	35
3.7 Teknik Analisis Data .....	35
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.7.4 Pengujian Hipotesis .....	40
3.7.5 Koefisien Determinan.....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	43
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.....	43
4.1.2 Visi Dan Misi PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.....	46
4.1.4 Tanggung Jawab Dan Wewenang .....	48
4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Uji Validitas .....	51

4.2.2 Uji Reliabelitas .....	55
4.3 Analisis Statistik.....	58
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif .....	58
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.3.2.1 Uji Normalitas .....	59
4.3.2.2 Uji Multikolienieritas .....	60
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi .....	64
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	64
4.4.1 Uji F (Uji Simultan) .....	65
4.4.2 Uji t (Uji Persial) .....	66
4.5 Pembahasan .....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
3.1 Skala Likert .....	29
3.2 Variabel Penelitian .....	32
4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	51
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif .....	52
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Punishment</i> .....	53
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja .....	53
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja .....	54
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi .....	55
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif .....	56
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Punishment</i> .....	56
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja .....	57
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	57
4.11 Hasil Analisis Deskriptif .....	58
4.12 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
4.14 Hasil Analisis Linier Berganda .....	62
4.15 Hasil Koefisien Determinasi .....	64
4.16 Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	65
4.17 Hasil Uji Secara Parsial (t) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	25
4.1 Struktur Organisasi PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.....	47
4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	61

## ABSTRAK

**INDAH MAYA SARI, : Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang. (Di Bawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E.,M.M dan Ibu Dra. Yasmina Martini,M.M)**

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Secara simultan f(Uji f) Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig adalah 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai  $0,000 < 0,05$  secara simultan variabel kompetensi, insentif, *punishment* dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,168, variabel insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,290, dan variabel *punishment* ( $X_3$ ) sebesar 0,183, variabel etos kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,260 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 6,871 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 6,871 + 0,168X_1 + 0,290X_2 + 0,183X_3 + 0,260X_4$ .

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,652 atau 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : *Kompetensi, Insentif, Punishment, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

**INDAH MAYA SARI**, lahir di Palembang pada tanggal 18 April 1999 anak dari pasangan Bapak Rohimin dan Ibu Rogaya Fadila, yang merupakan anak ke empat dari enam bersaudara dan beralamat di Jalan Pangeran Antasari No.425 RT.15 Kelurahan 14 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 44 Palembang, kemudian Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 6 Palembang, selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Tamansiswa Palembang, pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,     Maret 2023

Penulis

Indah Maya Sari



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen dan sumber daya manusia dipengaruhi oleh manajemen. Manajemen adalah pengawasan sistematis terhadap proses penggunaan sumber daya manusia serta proses penggunaan sumber daya terkait untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor manusia berperan sebagai komponen sumber daya dalam cabang ilmu manajemen yang dikenal dengan HRM, cabang dari manajemen sumber daya manusia. Ada unit dalam manajemen yang dikenal sebagai manajemen individu populasi manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya komponen modal manusia yang paling penting untuk bisnis apa pun, dan berhubungan erat dengan produktivitas. Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak utama bagi seluruh kegiatan dan aktivitas suatu perusahaan dan karenanya memerlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk menunjang keberhasilan usaha. Hal terpenting yang perlu ditangani oleh setiap bisnis sumber daya manusia adalah masalah operasional. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya, Rivai (2015:46).

PT Changhong Electric Indonesia didirikan pada tahun 1958, PT Changhong telah menyaksikan kemajuan dari negeri china dan kini Changhong menjadi salah satu perusahaan terbesar di Palembang, untuk produk elektronik peralatan rumah tangga yang mengedepankan R&D. Oleh karena itu, PT Changhong Electric

Indonesia pun ingin merangkul dunia dengan mendirikan kantor perwakilan di beberapa Negara seperti Amerika Serikat, Eropa, Australia dan Asia.

PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang didirikan pada tahun 2008, PT Changhong Electric Indonesia mencoba melakukan joint venture dengan perusahaan lokal di Indonesia. Maka dengan resmi, pada tanggal 5 Desember 2008 berdirilah PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang dengan akta pendirian tertanggal 15 Oktober 2008.

Visi dan Misi PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang yaitu  
Visi : Menjadi perusahaan terdepan dalam penyediaan produk elektronik peralatan rumah tangga agar lebih diterima oleh masyarakat dan lingkungan luas. Menjadi satu-satunya perusahaan di bidangnya memberikan produk dan pelayanan yang lebih sesuai, PT Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang akan memenuhi harapan masyarakat, manajemen perusahaan akan bertindak “cerdas” dalam setiap langkah.

Misi : Memberikan pelayanan dan kualitas produk yang prima, Melalui strategi customer intimacy, Memberikan lingkungan kerja yang positif untuk berkembang bagi karyawan., Mengutamakan kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan, Memberikan informasi dan penjualan produk elektronik peralatan rumah tangga secara sungguh-sungguh melalui pengelolaan sumber daya yang professional, Menjadi mitra kerja yang bersinergi positif, Selalu berorientasi kepada peningkatan kinerja dalam setiap kegiatan operasional (*Continuous Improvement*).

Di tengah persaingan bisnis saat ini dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kemampuan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Terutama dalam hal kesiapan untuk dapat memenuhi standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia. Tentunya keberadaan ini nantinya akan mampu mendukung berbagai fungsi perusahaan dengan lancar.

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa banyak sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dan telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan atau tidak. Potensi modal manusia yang aktif dapat menjadi katalisator keberhasilan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia diarahkan oleh berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan kolektif karyawan dan perusahaan sangat penting untuk mencapai kinerja terbaik. Selain itu, produktivitas karyawan bergantung pada kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam menjalankan tugas dan menjaga fokus. Satu-satunya faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah adanya potensi dalam diri setiap karyawan berupa keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mempertahankan karyawan untuk lebih meningkatkan efisiensi kerja. Pencapaian yang tinggi harus diberikan penghargaan atau penghargaan, yang dapat berupa tambahan upah atau gaji di luar gaji pokok yang diterima (insentif) yang sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan Perusahaan, dan

apabila melanggar Kode Etik, Perusahaan mendapatkan ganjaran (*punishment*) yang adil dan proporsional. Kegagalan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman mengakibatkan kurangnya kepuasan karyawan. Dan jika ini terjadi, dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhitungkan saat mencoba meningkatkan produktivitas adalah ketidakpekaan yang melekat pada sistem kompensasi. Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018:105), Insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh sebab itu keberadaan insentif dapat memotivasi untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif.

Jika perilaku seseorang melibatkan peringatan terhadap pelanggaran Kode Etik Hukuman harus dikenakan untuk mengurangi kesalahan operasional dan pelanggaran. Hukuman adalah konsekuensi yang tidak diinginkan atau tidak diinginkan yang dianggap sebagai hukuman untuk pelanggaran tertentu yang telah dilakukan. Hukuman (*punishment*) adalah alat yang, bila digunakan secara efektif, dapat mengurangi aktivitas kriminal dalam organisasi. Untuk menggunakan kata lain Sanksi harus selalu diambil setelah penyelidikan menyeluruh dan tidak memihak atas situasi tersebut. Mangkunegara (2013:102) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018:63) menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Etos kerja yang kurang baik dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan dan akan sering terjadi perdebatan, baik antar karyawan ataupun antara karyawan dan atasan sehingga menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman untuk beberapa saat tertentu.

Dari banyaknya masalah yang menyebabkan kompetensi karyawan yang kurang baik, salah satunya adalah tentang tunjangan ataupun insentif. Kemudian apabila melihat tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang kepada karyawan masih dianggap kurang, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam pekerjaannya. Maka adanya perasaan tidak puas bagi karyawan dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Ditemukan juga masalah tentang *punishment* (hukuman) yaitu tentang pelanggaran dan tidak disiplin, di PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang masih di temukan karyawan yang melanggar atau tidak disiplin pada apa yang mereka kerjakan. Dan juga kondisi yang sering terjadi mengenai etos kerja yang dimiliki karyawan merupakan pekerjaan yang dianggap hanya sebagai bentuk rutinitas sehari-hari. Dalam hal ini etos kerja yang rendah yang dimiliki sebagian para karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Masalah yang terjadi seperti karyawan tidak melaksanakan pekerjaan sepenuhnya dengan berdasarkan kepada SOP yang ada, kurangnya komepetensi karyawan dilihat dari masih kurangnya pencapaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Insentif, *Punishment* Dan**

## **Etos Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah variabel kompetensi, insentif, *punishment* dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang?
4. Apakah variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang?
5. Apakah variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompetensi, insentif, *punishment* dan etos kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada perusahaan untuk mengetahui masalah yang ada di PT. Changhong Electric Indonesia Cabang Palembang.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan kajian dan refrensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh di bidang manajemen khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Revisi VI). PT. Rineka Cipta.
- Edison Emron, Yohni Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. Suman. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utomo.
- Madjid, Nurcholish. (2012). *Islam Doktrin dan Peradaban* Jakarta, Paramadina.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim. (2007). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- <http://www.changhong.co.id>