

## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA

Desi Kristanti<sup>1</sup>, Budi Rahayu<sup>2</sup>, Amin Lailatul Fikriyah<sup>3</sup>, Maeswanto<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Prodi manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Kadiri  
[desikristanti@unik-kediri.ac.id](mailto:desikristanti@unik-kediri.ac.id)<sup>1</sup>, [Budir@unik-kediri.ac.id](mailto:Budir@unik-kediri.ac.id)<sup>2</sup>, [aminfikriyah38@gmail.com](mailto:aminfikriyah38@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[meswanto320@gmail.com](mailto:meswanto320@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera. And to find out which variable has the most influence on employee performance. The research was conducted using a survey method, where data was obtained by distributing questionnaires to 60 respondents. The population in this study were all employees of PT Sukses Mitra Sejahtera. The sampling method used is non-probability sampling, the data obtained is then analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination test consisting of t and f tests. The results of testing the hypothesis partially prove that there is an influence between rewards on employee performance. through the calculation results obtained a coefficient value of 0.469 and t count of 3.175 with a significant value of 0.002 results greater than 0.05. The results of testing the hypothesis partially prove that there is an influence between punishment on employee performance. through the calculation results obtained a coefficient value of 0.569 and t count of 4.412 with a significant result value of 0.000 greater than 0.05. This means that there is an influence between the reward and punishment variables on employee performance at PT Sukses Mitra Sejahtera.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Employee Performance

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuesioner pada 60 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi yang terdiri dari uji t dan f. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,469 dan t hitung sebesar 3,175 dengan nilai signifikan hasil sebesar 0,002 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara punishment terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,569 dan t hitung sebesar 4,412 dengan nilai signifikan hasil sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel reward and punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.*

**Keywords:** Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan terus berubah. Di era globalisasi ini, perusahaan didorong untuk mengadopsi langkah-langkah organisasi yang maju sehingga perusahaan dan sumber daya manusia lebih canggih dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, apalagi mengingat ini adalah era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). Untuk bisa bertahan dalam persaingan tersebut perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan dari para pesaingnya, salah satunya yaitu memiliki keunggulan dalam sumber daya manusia karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (1)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah melalui pemberian reward dan punishment. Jika hak berkaitan dengan reward sebagai pemicu peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin kesalahan dan penurunan kinerja. Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi

usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (2). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah punishment atau hukuman. Jika karyawan berkinerja tinggi diberi penghargaan yang sesuai, mereka harus dikenakan sanksi atau hukuman yang sesuai dan adil ketika mereka melanggar peraturan organisasi. Hukuman adalah ancaman hukuman yang dirancang untuk menegakkan peraturan yang ada dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar. (3)

Salah satu peran sangat penting dari punishment adalah menjaga kedisiplinan karyawan. Penerapan punishment yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin dapat terhindar. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Reward dan punishment sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (4). Karena penerapan sistem reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan menerapkan reward dan punishment dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan produsen kayu lapis yang telah memenuhi berbagai persyaratan ekspor hasil hutan yang memiliki karyawan sebanyak 1970 orang. Pertanyaan tentang pengaruh reward dan punishment menyampaikan kesan yang menarik dan penting tentang bagaimana perusahaan bersaing di era globalisasi. Hal ini dikarenakan keterbatasan dan kelebihan masing-masing individu. Perusahaan telah memilih pemimpin dan jajarannya untuk mengelola perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Di sini diperlukan pengaruh reward dan punishment dalam menciptakan suasana yang baik bagi kedua karyawan untuk meningkatkan kualitas produktivitas, yang membutuhkan dorongan dalam meningkatkan kinerja kerja.

Namun pada akhir-akhir ini mulai PT. Sukses Mitra Sejahtera mengalami masalah yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Hal ini harus di teliti jika perusahaan agar produktivitas perusahaannya tidak terganggu. Masalah ini terjadi karena ada beberapa faktor membuat karyawan tidak nyaman bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu masalahnya adalah karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan dan juga karyawan diberikan tugas yang terlalu banyak, dimana manajer mewajibkan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut ketika tugas lainnya belum selesai.

Reward dan punishment dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penghargaan diterapkan karena diyakini bahwa dengan menghargai pekerjaan mereka, karyawan melakukan yang terbaik. Walaupun sanksi dikenakan untuk memenuhi peraturan yang berlaku agar semua tugas dan tanggung jawab dapat terpenuhi dengan baik. Penghargaan dan hukuman dengan demikian merupakan bentuk respon manajerial untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik, lebih kompeten dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (5).

Di PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki aturan-aturan yang harus diikuti antara lain: Kedisiplinan, keikutsertaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan informasi yang tidak benar tentang perbuatan asusila di lingkungan perusahaan. Menanggapi sanksi tersebut, karyawan yang lalai dan tidak sopan akan mendapatkan teguran hingga tiga kali, dan jika sudah mendapatkan teguran hingga tiga kali namun masih melakukan kesalahan, perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja karena tidak dapat mematuhi Peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Meningkatkan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kinerja dan kualitas pegawai Penghargaan dan hukuman sangat penting untuk memotivasi kinerja karyawan karena penghargaan dan hukuman membuat karyawan lebih kompeten dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Berdasarkan kondisi tersebut maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan Reward dan Punishment. Reward dan punishment merupakan dua kata yang bertolak belakang, namun kedua hal tersebut saling berkaitan dan memotivasi karyawan

untuk meningkatkan kualitas kerja. Meningkatkan kinerja karyawan membantu perusahaan bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil. Padahal, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan terbesar manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja personel yang ada di dalamnya.

Beberapa penelitian terdahulu seperti (1), (6), (7), (8), dan (9) menyatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan masalah-masalah yang ada pada penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment secara parsial dan silmutan terhadap kinerja karyawan dari PT. Sukses Mitra Sejahtera.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yang bersifat langsung atau disebut dengan penelitian lapangan (field research). Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung ke lapangan dengan cara membagikan kuesioner untuk mendapatkan sumber data yang sangat relevan supaya mendukung penelitian ini. penelitian yang bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka atau besaran tertentu yang bersifat pasti. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sukses Mitra Sejahtera yang beralamat di Dsn. Cangak, Ds. Krandang Rt 005 Rw 007 Kec. Kras Kab. Kediri Pos 64172..Penelitian direncanakan bulan januari 2023 sampai dengan dengan april 2023. Populasi PT. Sukses Mitra Sejahtera bagian log yard dengan jumlah 76 karyawan. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang. Sumber Data diperoleh dari data primer dan data skunder. Metode Pengumpulan Data a) Obsevasi. b) Wawancara c) Kuesioner. Metode analisa data menggunakan a) Uji Validitas b) Uji Reliabilitas c) Uji Asumsi Klasik, d).Analisis Regresi Linier Berganda e).Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ),f). Uji Hipotesis

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas *Reward* (X1)

Tabel 1. Uji Validitas *Reward* (X1)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1.1	0,463	0,2542	Valid
X1.1.2	0,411	0,2542	Valid
X1.2.1	0,665	0,2542	Valid
X1.2.2	0,641	0,2542	Valid
X1.3.1	0,657	0,2542	Valid
X1.3.2	0,568	0,2542	Valid
X1.4.1	0,549	0,2542	Valid
X1.4.2	0,498	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Uji validitas instrumen kuesioner untuk variabel *reward* (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 60 responden dengan nilai signifikansi (sig) 0,05 pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542.

**b. Uji Validitas *Punishment* (X2)**

**Tabel 2.** Uji Validitas *Punishment* (X2)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1.1	0,540	0,2542	Valid
X2.1.2	0,563	0,2542	Valid
X2.2.1	0,614	0,2542	Valid
X2.2.2	0,802	0,2542	Valid
X2.3.1	0,568	0,2542	Valid
X2.3.2	0,698	0,2542	Valid
X2.4.1	0,486	0,2542	Valid
X2.4.2	0,595	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Uji validitas instrumen kuesioner untuk variabel *punishment* (X2) dalam penelitian ini dilakukan kepada 60 responden dengan nilai signifikansi (sig) 0,05 pada distribusi nilai rtabel statistik, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2542.

**c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1.1	0,857	0,2542	Valid
Y1.1.2	0,815	0,2542	Valid
Y1.2.1	0,845	0,2542	Valid
Y1.2.2	0,632	0,2542	Valid
Y1.3.1	0,775	0,2542	Valid
Y1.3.2	0,786	0,2542	Valid
Y1.4.1	0,768	0,2542	Valid
Y1.4.2	0,912	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Uji validitas instrumen kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukan kepada 60 responden dengan nilai signifikansi (sig) 0,05 pada distribusi nilai rtabel statistik, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2542.

**2. Uji Reliabilitas**

**a. Uji Reliabilitas *Reward* (X1)**

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas *Reward* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	8

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha adalah 0,676. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel reward (X1) dapat dipercaya atau reliabel.

**b. Uji Reliabilitas *Punishment* (X2)**

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas *Punishment* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	8

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha adalah 0,723. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *Punishment* (X2) dapat dipercaya atau reliable.

**c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

Sumber :Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha adalah 0,908. ini berarti  $0,908 > 0,6$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dipercaya atau reliable.

**3. Uji asumsi klasik**

**a. Uji Normalitas**

**1) Kolmogorov-Smirnov**

Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan Kolmogorov-Smirnov adalah apabila pada tingkat signifikansi nilai 5% nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 5% berarti variabel residual berdistribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66296492
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.091
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

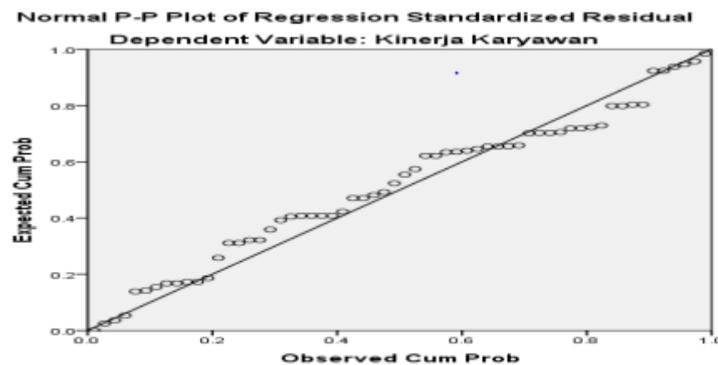
Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed)  $0,2 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2) Normal Probability Plot

Uji normalitas dengan pendekatan grafik plot atau Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual adalah jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka berdistribusi normal.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normal Probability Plot



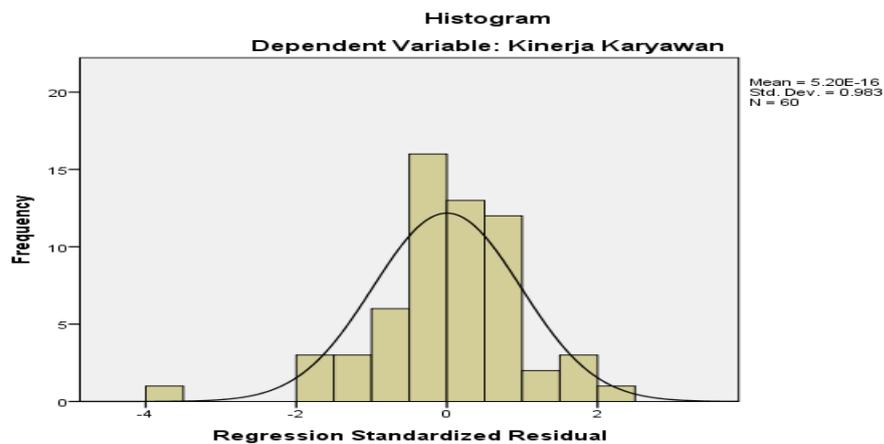
Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

## 3) Histogram

Berikut ini dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan seperti terlihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.** Hasil Uji Histogram



Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel independen yang digunakan dalam pembentukan jenis. Jika VIF ( Variance Inflation Factor ) di bawah < 10 dan Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.765	1.307
	Punishment	.765	1.307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

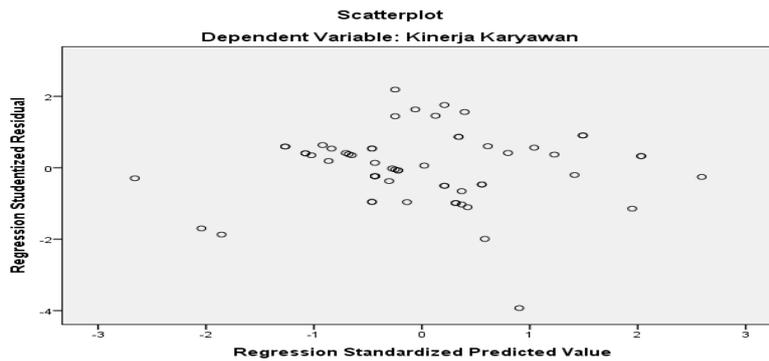
Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Reward (X1) sebesar 1,307 dan variabel Punishment (X2) sebesar 1,307. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Reward (X1) sebesar 0,765 dan Punishment (X2) sebesar 0,765. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

**c. Uji heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui apakah dalam regresi terjadi heteroskedastisitas varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Peneliti (2023)

Bentuk gambar 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis Regresi merupakan analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.426	4.877		-.292	.771
	Reward	.496	.156	.341	3.175	.002
	Punishment	.569	.129	.474	4.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Dari tabel 4.37 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = -1.426

2) Reward = 0,496

3) Punishment = 0,569

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

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

$$Y = -1.462 + 0,496 + 0,569$$

Keterangan :

- 1) Nilai Konstanta sebesar -1.469 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Nilai  $\beta$ Reward sebesar 0,496 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Reward mengalami kenaikan maka akan diikuti Kinerja Karyawan sebesar 0,469 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) Nilai  $\beta$ Punishment sebesar 0,569 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Punishment mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,569 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.480	2.70928

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat diketahui pengaruh nilai koefisien  $r^2$  sebesar 0,497 atau 49,7% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 0,497 (49,7%).

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t (parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual adalah:

1. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Nilai thitung akan diperoleh dengan menggunakan program statistik kemudian akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat  $\alpha=50\%$  (0,05) yakni yang diperoleh dari derajat bebas. Derajat bebas (df)= n-k (n= jumlah sampel dan k= jumlah variabel keseluruhan). Df = 60-2= 58. Uji thitung yang dilakukan adalah uji dua arah maka ttabel yang digunakan adalah 5% atau  $t_{0,05(58)} = 2,002$ .

**Tabel 12.** Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.426	4.877		-.292	.771
Reward	.496	.156	.341	3.175	.002
Punishment	.569	.129	.474	4.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah Peneliti (2023)

1) Pengaruh Variabel Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diperoleh thitung untuk variabel reward sebesar 3,175 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (60-2=58), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan didalam hal ini thitung = 3,175 > t tabel = 2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.

2) Pengaruh Variabel Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diperoleh thitung untuk variabel Punishment sebesar 4,412 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (60-2=58), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan didalam hal ini t hitung = 4,412 > t tabel = 2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 13.** Hasil Uji F (Silmutan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.792	2	206.896	28.187	.000 <sup>b</sup>
	Residual	418.392	57	7.340		
	Total	832.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas diperoleh F hitung untuk variabel Reward dan Punishment sebesar 28,187 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $60-2-1 = 57$ ), di peroleh F tabel 3,16. Jika F hitung > F tabel maka Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di dalam hal ini F hitung = 28,187 > F tabel = 3,16. Ini berarti Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera.

## 7. Pembahasan

### a. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh t hitung untuk variabel reward sebesar 3,175 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60-2=58$ ), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan didalam hal ini thitung = 3,175 > t tabel = 2,002. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh antara Reward dengan Kinerja Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Maka,dapat dikatakan bahwa H1diterima.

### b. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh thitung untuk variabel Punishment sebesar 4,412 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60-2=58$ ), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan didalam hal ini t hitung = 4,412 > t tabel = 2,002. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti terdapat pengaruh antara Punishment dengan Kinerja Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. Maka,dapat dikatakan bahwa H2 diterima.

### c. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh F hitung untuk variabel Reward dan Punishment sebesar 28,187 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $60-2-1 = 57$ ), di peroleh F tabel 3,16. Jika F hitung > F tabel maka Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di dalam hal ini F hitung = 28,187 > F tabel = 2,38. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa

punishmen berpengaruh terhadap kinerja sales. Ini berarti Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera. Maka, dapat dikatakan bahwa H3 diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sukses Mitra Sejahtera dan pembahasan diketahui bahwa secara parsial variabel *reward* pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Secara parsial variabel *punishment* pada penelitian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.. Secara simultan/bersama-sama variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan hasil penelitian PT Sukses Mitra Sejahtera disarankan untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian reward dan punishment kepada karyawan, karena pemberian reward dan punishment yang baik dan tepat dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variasi variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, serta menambahkan skala penelitian seperti menambahkan jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat seperti gaya kepemimpinan dan motivasi

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Prasetyo, E (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya (Disertasi Doktor, Universitas Bhayangkara Surabaya)
- [2] Handoko, H.T. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Ihsan, M. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [5] Purnama, A.D.(2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Skripsi pada Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- [6] Savitri, Y. A., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. E- Jurnal Riset Manajemen, 9(6), 144–158. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- [7] Manggiasih, P. D., Lamidi, L., & Sutarno, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Fotocopy Hasbona Surakarta. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 20(1).
- [8] Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 1(2), 189-194.
- [9] Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 21-30.