



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 501-509

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan

Rizka Wahyuni Amelia¹, Anggita Cahya²

^{1,2} Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: dosen02465@unpam.ac.id¹, agtchy7@gmail.com²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima (Maret 2024) Disetujui (April 2024) Diterbitkan (Mei 2024)	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah reward berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (14.219 > 1,995) Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti. Kontribusi pengaruh sebesar 0,748 atau sebesar 74,8% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (12.175 > 1,995). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti. Kontribusi pengaruh sebesar 0,686 atau sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (129.754 > 3,13). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti. Kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,795 atau sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan	ABSTRACT
Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance	<i>This research aims to determine rewards and punishment for employee performance at PT. Dharma Sakti Safari. The method used is quantitative with data analysis used, namely data</i>

instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results obtained from this research are that rewards have a significant positive effect on employee performance. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(14,219 > 1.995)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between rewards on employee performance at PT. Dharma Sakti Safari. The contribution of influence is 0.748 or 74.8% while the remaining 25.5% is influenced by other factors. Punishment has a significant positive effect on employee performance. The hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(12,175 > 1.995)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a partially significant influence between punishment on employee performance at PT. Dharma Sakti Safari. The influence contribution was 0.686 or 68.6% while the remaining 31.4% was influenced by other factors. The influence of reward and punishment on employee performance shows that reward (X_1) and punishment (X_2) have a positive effect on employee performance. By hypothesis testing, the value $F_{count} > F_{table}$ or $(129,754 > 3.13)$ is obtained. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between reward and punishment on employee performance at PT. Dharma Sakti Safari. The simultaneous influence contribution is 0.795 or 79.5% while the remaining 20.5% is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, maka semakin besar juga karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan, maka akan semakin berkurang juga tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Prinsip penting dalam sistem manajemen yaitu prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil.

Dalam setiap pekerjaan diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman dalam suatu perusahaan tidak berjalan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan antar individu maupun antar sesama lingkungan perusahaan. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahannya serta menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang. Jadi hukuman yang dilakukan itu untuk memperbaiki dan mengevaluasi agar tidak mengulangi kesalahan. Penerapan reward dan punishment menjadi perhatian penuh bagi manajerial demi memenuhi standart operational PT. Safari Dharma Sakti sekaligus bergerak aktif untuk meningkatkan kinerja karyawannya dibidang transportasi. Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan".

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hal yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Tinjauan yang digunakan yaitu mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nuzila Ramadanita, edi Suswardji Nugroho, Dede Jajang Sunyaman. 2021 dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara, Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel reward dan punishment secara simultan terhadap variabel kinerja dari nilai Fhitung sebesar 9677,706 dan nilai Ftabel sebesar 3,17.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amri. 2019, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pafda KSP Balota Kota Palopo, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Thitung > Ttabel atau (3.086 > 2.110). Semakin baik penerapan Reward dan Punishment pada KSP BALOTA Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurparidah, Didah, and Rizka Wahyuni Amelia 2023 dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Atlas Resources Tbk: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Atlas Resources Tbk. Hasil penelitian ini adalah reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22, 5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel atau (4,231> 2,009). Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61, 8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel atau (9,928> 2,009). Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,534 + 0,214 X_1 + 0,702 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 65, 6% sedangkan sisanya sebesar 34, 4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung> F tabel atau (57,286> 2,760).

KAJIAN LITERATUR

Menurut Sugiyono (2017:63), operasional variabel adalah suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Operasional variabel di perlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat diartikan secara benar. Adapun penjelasan masing-masing sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (Independent Variabel) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variabel) adalah Reward (X1) dan Punishment (X2).
- b. Variabel Terikat (Dependent Variabel) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi akibat karena adanya variabel lain. Pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y. Berikut operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel I. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	No Kuesioner	Skala
Reward (X1)	1. Gaji	1,2	Likert
	2. Penghargaan	3,4	
	3. Pujian	5,6	
	4. Cuti	7,8	
	5. Tunjangan	9,10	
Punishment (X2)	1. Hukuman Ringan	1,2,3,4	Likert
	2. Hukuman sedang	5,6,7	
	3. Hukuman Berat	8,9,10	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1,2,3	Likert
	2. Kuantitas Kerja	4,5,6	
	3. Keandalan Kerja	7,8	
	4. Sikap Kerja	9,10	

Sumber : Data olahan penulis, 2023

METODE

Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019:285). Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu sebanyak 70 orang yang merupakan karyawan di PT. Safari Dharma Sakti.

Sampel

Menurut Silaen (2018:87), Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai dasar pengambilan sampel, yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2018:85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Safari Dharma Sakti sebanyak 70 orang.

Jenis Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini merupakan jenis yang bersifat deskriptif kuantitatif, dengan melakukan pencarian permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan dari pengaruh variabel reward dan punishment. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi terkait data penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16)

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:145), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Penulis melakukan penelitian langsung ke suatu perusahaan yang diteliti dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi
2. Kuisisioner
3. Studi Kepusatakaan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisis sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:35), analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147), dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh. Kegiatan dalam analisa data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, dapat dikelompokkan berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan masa kerja. Setelah melakukan penyebaran kuesioner maka peneliti memperoleh data mengenai gambaran atau karakteristik responden karyawan PT. Safari Dharma Sakti.

a. Berdasarkan data bahwa responden yang berjumlah 49 orang terdiri dari laki-laki dengan presentase 70% dan 21 orang terdiri dari perempuan dengan presentase 30%. Dengan demikian dapat digambarkan secara umum bahwa karyawan PT. Safari Dharma Sakti didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

- b. Berdasarkan data bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Safari Dharma Sakti didominasi oleh usia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 50% dibandingkan dengan responden usia 31-40 tahun dengan presentase sebesar 18,6%, responden usia 41-50 dan > 50 tahun dengan presentase sebesar 15,7%.
- c. Berdasarkan data bahwa responden dalam penelitian ini karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang dengan presentase 45,7%, yang berpendidikan S1 sebanyak 27 orang dengan presentase 38,6% serta yang berpendidikan SMP sebanyak 5 orang dengan presentase 7,1%.
- d. Berdasarkan data bahwa responden dalam penelitian ini karyawan yang bekerja dalam 1-3 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 44,3%, yang bekerja dalam 3-5 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 37,1% dan yang bekerja dalam >5 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 18,6%.

Pengujian Instrumen Data

a. Uji Validitas

- a. Berdasarkan data yang telah diteliti, variabel reward (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,235). Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu semua kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
- b. Berdasarkan data, variabel punishment (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,235). Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu semua kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
- c. Berdasarkan data, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,235). Dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu semua kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software Statistical Package For Social Science (SPSS) for window versi 26, yang hasilnya sebagai berikut ini :

Tabel II. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpa	Keputusan
Reward (X1)	0,872	0,600	Reliabel
Punishment (X2)	0,891	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel reward (X1), punishment (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing memiliki nilai Cronbatch Alpa > dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel III. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,48599696
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,066
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,091 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,373	3,557		-,105	,917		
Reward	,563	,131	,439	4,313	,000	,420	2,383
Punishment	,458	,102	,458	4,500	,000	,420	2,383

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel reward sebesar 0,420 dan punishment 0,420, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel reward sebesar 2,383 dan punishment sebesar 2,383 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel V. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

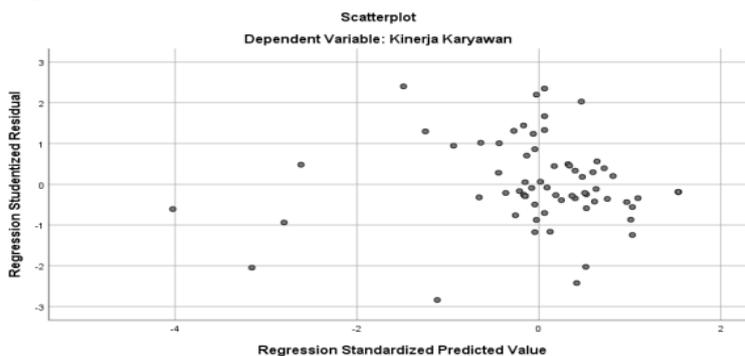
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,842 ^a	,709	,700	3,53764	2,294

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,294 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data, 2023

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,821 + 0,938 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta sebesar 2,821 diartikan bahwa jika variabel reward (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,821 point. 2. Nilai koefisien regresi reward (X1) sebesar 0,938 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel punishment (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel reward (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,938 point.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,834 + 0,799 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta sebesar 9,834 diartikan bahwa jika variabel punishment (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,834 point. 2. Nilai koefisien regresi punishment (X2) sebesar 0,799 diartikan apabila

konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel reward (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel punishment (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,799 point.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e = -0,373 + 0,563 X_1 + 0,458 X_2$ Sehingga dapat dilihat persamaan liner berganda di atas mempunyai interpretasi sebagai berikut : a. Nilai konstanta sebesar -0,373, diartikan bahwa jika variabel reward (X1) dan punishment (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar -0,373 point. b. Nilai reward (X1) 0,563, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel punishment (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,563 point. c. Nilai punishment (X2) 0,458, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel reward (X1) maka setiap 1 unit pada variabel punishment (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,458 point.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 dimana nilai tersebut berada pada interval artinya variabel reward dan punishment memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.821	2.763		1.021	.311
	Reward	.938	.066	.865	14.219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14.219 > 1,995) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti cabang jakarta selatan.

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.834	2.655		3.704	.000
	Punishment	.799	.066	.828	12.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12.175 > 1,995) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel VIII. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Reward (X1) dan Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2284.477	2	1142.239	129.754	.000 ^b
	Residual	589.808	67	8.803		
	Total	2874.286	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (129.754 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh reward (X1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,821 + 0,938 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,865 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,748 atau sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (14.219 > 1,995) Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti cabang jakarta selatan.
2. Pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,834 + 0,799 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,828 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,686 atau sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (12.175 > 1,995). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti cabang jakarta selatan.
3. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,373 + 0,563 X_1 + 0,458 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,892 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,795 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (129.754 > 3,13). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti cabang jakarta selatan.

REFERENSI

- Afandi, L. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).
- Al Mansyah, W. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GARDENER PADA PT ISS INDONESIA AREA PUSAT PENGELOLAAN GBK JAKARTA. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- Amri. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *Journal of Economic, Management and Accounting*.

- Arsyad, A. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPPK Bakaru: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 45-54.
- Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SOFT SKILL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL KOTA BENGKULU. *Creative Research Management Journal*, 5(1), 39-47.
- Novita dkk. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Enterprise: *Jurnal Ilmiah MEA*, 5(2), 735-749.
- Nurjamilah, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Terhadap Volume Penjualan Pada Usaha Kecil Dan Menengah (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Dan Menengah Mitra Go Food Di Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pasaribu, M. S., & Arafat, Z. (2023). IMPLEMENTASI BAURAN PROMOSI UMKM DI DESA. CIPTAMARGA KEC. JAYAKERTA, KAB. KARAWANG. *ABDIMA JURNAL PENGABDIAN MAHASISWA*, 2(2), 745
- Nurparidah, Didah, and Rizka Wahyuni Amelia. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK: PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK." *Journal of Research and Publication Innovation* 1.4 (2023): 1227-1236.
- Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.