



Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan

Heni Purwasih

henipurwasih98@gmail.com

Universitas Pamulang

Esti Suntari

dosen01120@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *henipurwasih98@gmail.com*

Abstrak. *This research aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Hydrocore South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative methods. The research sample was 80 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that rewards have an influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.822 > 1.991)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_1$ is rejected and H_1 is accepted. Punishment has a positive and significant influence on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ or $(11.666 > 1.991)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_2$ is rejected and H_2 is accepted. Reward and punishment have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(84.654 > 3.120)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[H_0]_3$ is rejected and H_3 is accepted. Reward and punishment on employee performance have an influence. The R-square value (coefficient of determination) is 0.687, so it can be concluded that the reward (X1) and punishment (X2) variables together have an influence contribution to the employee performance variable (Y) of 68.7%, while the remaining 31.3% is influenced by other factors or variables that were not studied.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,822 > 1,991)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_1$ ditolak dan $[H_1]_1$ diterima. Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,666 > 1,991)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_2$ ditolak dan $[H_1]_2$ diterima. Reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,654 > 3,120)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[H_0]_3$ ditolak dan $[H_1]_3$ diterima. Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,687, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kemajuan dunia usaha di era globalisasi yang sedang berlangsung telah menyebabkan semakin tingginya tingkat persaingan bisnis, salah satunya adalah bidang jasa konsultan *Engineering* dan *Geotechnical*. Meningkatkan daya saing dan kompetensi sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan. Karena SDM masih menjadi tumpuan mendasar bagi sebuah organisasi untuk tetap eksis di masa globalisasi ini.

Reward di berikan dengan tujuan akan ada peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang menerima *reward* selalu berusaha meningkatkan kemauannya serta meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* yang diterapkan di PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan diantaranya pemberian pujian dari atasan kepada karyawan, pemberian kompensasi, kenaikan gaji, bonus jika pendapatan perusahaan melebihi target, dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi. Jika *reward* sebagai hadiah sepenuhnya bertujuan untuk menampilkan perwakilan yang lebih dinamis dalam upaya mereka untuk meningkatkan atau memperluas kinerja mereka, penting untuk memiliki disiplin sebagai penjamin untuk membatasi kesalahan dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pertama, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Kedua, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Ketiga, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Menurut Sugiyono (2019:99), “hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu masalah yang berkenaan dengan variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nurzila dkk, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap variabel kinerja pada PT PT. Glenmore Agung Nusantara.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk, (2023) Berdasarkan hasil penelitian *Reward* (X1), dan *punishment* (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Toedjoe.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Esih dkk (2022) Hasil penelitian diketahui bahwa variabel *reward* mempunyai *reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kemudian secara parsial variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. oleh karena penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak ada hubungan

Ha = Ada hubungan

H1 : *Reward* (penghargaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian *Reward* (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

Pemberian *Punishment* (X2)

(+) Jika *reward* naik maka kinerja karyawan naik

(-) Jika *reward* turun maka kinerja karyawan turun

H2 : *Punishment* (hukuman) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(+) Jika *punishment* turun maka kinerja karyawan naik

(-) Jika *punishment* naik maka kinerja karyawan turun

H3 : *Reward* dan *Punishment* secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(+) Jika *reward* ditingkatkan maka *punishment* yang di hasilkan menurun, sehingga semakin tingginya kinerja karyawan.

(-) Jika *punishment* ditingkatkan maka *reward* yang dihasilkan menurun, sehingga semakin rendahnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Menurut Ghozali (2018:33), "uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator* Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut”:

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardized* residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun *uji one sample kolmogorov smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 artinya *residual* terdistribusi normal. Menurut Priyastama (2017:117), “uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai eresidual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak”.

Dalam menguji normalitas ini, digunakan *software* SPSS versi 24 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Klik *analyze-regresion-linier*
- b. Pindahkan item utama ke kotak dependen. *Item* pendukung ke kotak independen klik *save, unchecklist mahalanobis distance, checklist residual unstandardized* lalu klik *continue*.
- c. Klik ok, hasil Res_1 keluar pada ujung paling kanan input data
- d. Klik *analyze-non parametic test-legalcy* dialog-1 sampel K-S
- e. Klik *unstandardised residual* pindahkan ke kotak *test variabel list*.
- f. Pastikan *testdistribution-normal* telah dichecklistlalu klik ok muncul tabel *one-sample Kolmogorov Smirnova-test*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:71), “pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”.

Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2021:157), “uji multikolinearitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi memiliki keterkaitan antar variabel bebasnya”. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau *VIF* \leq

10, artinya tidak terdapat multikolinearitas. (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* melalui program SPSS sebagai berikut:

- a. Nilai $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai $VIF \leq 10$, maka bebas multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:63), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”. yaitu melakukan uji hipotesis dengan melakukan uji *statistic t* (uji t) dan uji *statistic F* (uji F).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Ghazali (2018:179), menjelaskan bahwa “uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*”. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan mengasumsikan bahwa variabel *independen* lain dianggap konstan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Profil responden sesuai jenis kelamin diperkenalkan oleh pembuat pada tabel terlampir.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah
1	Laki – Laki	68
2	Perempuan	12
Total		80 Responden

Sumber: diolah peneliti(2024)

Profil responden berdasarkan usia responden

Profil responden sesuai umur diperkenalkan oleh pembuat pada tabel terlampir.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	18- 30 Tahun	31
2	31 – 40 Tahun	40
3	41 Tahun keatas	9
Total		80 Responden

Sumber: diolah peneliti(2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk memastikan apakah nilai residu dalam model regresi terdistribusi normal untuk mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal atau hampir normal, atau persamaannya

berdistribusi normal, dengan menggunakan suatu ukuran untuk menghitung variabel independen yang tersisa. Ketentuan berikut digunakan untuk uji normalitas ini.

a. Kolmogorov-Smirnov Test

Penelitian ini uji normalitas menggunakan uji kolomogorovSmirnov yaitu pengujian yang melihat nilai signifikasi, apalagi nilai kolomogorov Smirnov $< 0,05$ maka terjadi ketidak normalan data, sedangkan nilai signifikan diatas $0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48801475
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.077
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Uji Multikoleniaritas

Pengujian multikolinearitas diselesaikan untuk menentukan apakah terdapat efek samping multikolinearitas pada model relaps. Uji multikolinearitas tidak ditentukan oleh nilai VIF dan nilai ketahanan. Nilai VIF harus di bawah 10, sedangkan nilai tolerance harus di bawah 1, dengan asumsi demikian maka tidak akan ada efek samping multikolinearitas pada model ini. Hasil multikolinearitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Reward	.263	3.806
	Punishment	.263	3.806

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 4.13 *Reward* mempunyai nilai *tolerance* $0,263 < 1$ dengan nilai VIF $3,806 < 10,00$ dan variabel *Punishment* mempunyai nilai *tolerance* $0,263 < 1$ dengan nilai VIF $3,806 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pemeriksaan faktual yang dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor dalam model ramalan dengan perubahannya setelah beberapa waktu. Oleh karena itu, jika anggapan autokorelasi terjadi dalam model perkiraan, nilai pengaruh yang mengganggu umumnya tidak dicocokkan secara bebas, melainkan dicocokkan secara otomatis. Hasil percobaan dengan menggunakan pemrograman SPSS 24 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.679	3.533	1.737

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,737 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t :

Tabel 4.24
Hasil Uji t Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.199	2.586		3.171	.002
	Reward	.822	.070	.801	11.822	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hit} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berikut hasil uji f :

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2113.354	2	1056.677	84.654	.000 ^b
	Residual	961.134	77	12.482		
	Total	3074.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(84,654 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Reward

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel *Reward*, pernyataan variabel *Reward* diperoleh *mean* 3,67 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor kesepuluh “Perusahaan tidak pernah menunda-nunda pemberian reward bonus” dengan *mean* sebesar 3,41 dan total skor sebesar 273. Pernyataan pada nomor satu “reward bonus yang diberikan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja” mendapatkan skor tertinggi dengan nilai *mean* 3,88 dan total skor sebesar 310. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel *Reward* dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung $>$ *R* tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,455 (bernilai positif), yang artinya semakin baik *Reward*, maka semakin bagus kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Lalu korelasi *Reward* sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,801. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1. Yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,642, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis bahwa nilai *t* $(9,411 > 1,668)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Maka maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila *Reward* ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila *Reward* menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Esih Jayanti Dkk (2022) “Diketahui bahwa variabel *reward* mempunyai reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi di Polres Cilacap.”

Variabel Punishment

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel *Punishment* pernyataan variabel *Punishment* nilai *mean* 3,68 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor dua “Atasan memberikan teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin” dengan *mean* 3,44 dan total skor sebesar 275. Pernyataan pada nomor kesepuluh

“perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali” mendapatkan skor tertinggi dengan nilai mean 3,94 dan total skor sebesar 315. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel *Punishment* dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,371 (bernilai positif), yang artinya semakin baik *Punishment*, maka semakin bagus kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,797. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien jaminan penghargaan yang diperoleh bernilai R-square (koefisien jaminan) sebesar 0,636, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis, diketahui nilai Uji T ($11,666 > 1,991$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima diakui, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila *Punishment* ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila *Punishment* menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan Dkk (2023) “Bahwa terdapat pengaruh positif antara *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Toedjoe Cikarang.”

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh mean 3,84 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan yang memiliki skor terendah pada nomor kedua “Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan” dengan mean sebesar 3,60 dan total skor sebesar 288. Pernyataan pada nomor kelima “karyawan memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan” mendapatkan skor tertinggi dengan nilai mean 4,40 dan total skor sebesar 323. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,697 bernilai positif, yang artinya semakin baik *Reward* dan *Punishment*, maka semakin bagus kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Nilai R (koefisien koneksi) sebesar 0,829. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1. Koefisien determinasi yang diperoleh bernilai R-square (koefisien jaminan) sebesar 0,687, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersamasama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Pada pengujian spekulasi sinkron diketahui nilai F ($84,654 > 3,134$), dan sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_3 , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila *Reward* dan *Punishment* ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila *Reward* dan *Punishment* menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Setiap karyawan harus memiliki *Reward* dan *Punishment* yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kerja yang baik dari setiap karyawan

sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu *Reward* dan *Punishment* di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika *Reward* dan *Punishment* yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nuzila Ramadanita Dkk (2021) “Menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara.”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut pertama, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($11,822 > 1,991$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kedua, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($11,666 > 1,991$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ketiga, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f ($84,654 > 3,134$), hal dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, A. R., & Rosyid, M. Z. (2018). *Reward & Punishment dalam Pendidikan. Literasi Nusantara*.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing, Malang.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arifuddin. (2022) “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare” *Journal of Manajemen*, Volume 5, Issue 3, 2022. 2614-581X.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*.
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. CV Alfabeta, Badung.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- ||----- (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sopandi E., Salsabila, M., Pangestu, I., M., & Rachman, A., (2023) “pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. bintang toedjoe cikarang”. *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jayanti, E., & Andi, H., A., (2022) “pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja polisi di Polres Cilacap”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.2, No.2, Juni 2022, 2808-1617.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Marthasari, S., Khasanah, S., Pasha, S., Sanjaya F., (2021) “Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung), Vol.7, No.2, Tahun 2022.
- Mentang, X., S., (2021) “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kinerja” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 22 No.1 Tahun 2022.
- Naiggolan, H., Anhar, B., Wulandari, D., (2024) “Pengaruh Disiplin Kerja Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Presepsi Karyawan Hotel Maxone Balikpapan” *Jurnal Geoekonomi*, Vol 15, No. 1. Sinta 4.
- Rahmadanita, N., D., Nugroho, S., E., Suryaman, J., D., (2021) “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gleenmore Agung Nusantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Volume 6, No. 1, Januari 2021, 2548-1398.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sutrisno, E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Octario. (2022). “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, Vol. 3, No. 1, 2745-7257.
- Zulkifli, & Pratama, P., Z., (2022) “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makasar”. *Journal of Management*, Volume 5 Issue 1, 1614-851X.