



## Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia Area Indofood Kota Tangerang

**Achmad Rivaldi**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Eko Sudarso**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[achmadrivaldi240@gmail.com](mailto:achmadrivaldi240@gmail.com) , [dosen02070@unpam.ac.id](mailto:dosen02070@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the reward and punishment on employee performance at PT ISS Indonesia Area Indofood kota tangerang, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population in this study consists of employees of PT ISS Indonesia, Indofood Area, Tangerang City. The sampling technique used in this study is the saturated sampling method, in which the entire population of 70 employees is taken as the sample. The data collection method used in this study is primary data. The primary data were obtained from the responses of 70 respondents. The results of this study indicate that work Reward has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS Indonesia, Indofood Area, Tangerang City, as evidenced by the value of  $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$  ( $4.163 > 1.668$ ). This is also supported by a significance value of less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Punishment also has a positive and significant effect on employee performance at PT ISS Indonesia, Indofood Area, Tangerang City, as indicated by the value of  $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$  ( $4.787 > 1.668$ ), and supported by a significance value of less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Reward and Punishment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT ISS Indonesia, Indofood Area, Tangerang City, as evidenced by the value of  $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$  ( $20.996 > 3.984$ ), and supported by a significance value of less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).*

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

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Area Indofood kota tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan PT ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang yang berjumlah 70 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 70 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood Kota tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau ( $4,163 > 1,668$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau ( $4,787 > 1,668$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Penghargaan dan Sanksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Area Indofood Kota tangerang yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau ( $20.996 > 3.984$ ), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** *Penghargaan, Sanksi, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di PT.ISS Indonesia area Indofood Tangerang bergerak dibidang pelayanan jasa dari tahun 1996 yang beralamat di Jl. Daan Mogot No.KM 19, RT.003/RW.002, Kb. Besar, Kec. Batuaceper, Kota Tangerang, Banten 15122 dengan karyawan yang berjumlah 70 orang. Selain itu, sebagai perusahaan yang sedang berkembang pesat, penting bagi PT. ISS Indonesia Area Indofood untuk memastikan bahwa strategi pengelolaan SDM yang diterapkan mampu menjaga tingkat retensi karyawan, meningkatkan loyalitas, serta memperbaiki kinerja

secara keseluruhan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Area Indofood, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan sistem pengelolaan SDM yang ada

Pada penelitian kali ini, peneliti mengangkat variabel  $X_1$  yaitu penghargaan. Menurut Hasibuan (2012 : 117) Penghargaan (*reward*) adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Sedangkan menurut Robins & Judge (2015 : 15) Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya, yang dapat berupa gaji, bonus, pengakuan, atau peluang pengembangan karier. Dari pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada individu atas usaha dan kinerja mereka. Penghargaan dapat berupa materi (seperti gaji dan bonus) maupun non-materi (seperti pengakuan dan peluang karier), yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Berikut permasalahan penghargaan yang paling krusial di PT.ISS Indonesia adalah:

**Tabel 1. 1**

**Data Gaji Karyawan pada PT. ISS Indonesia  
Area Indofood Kota Tangerang**

No	Jenis Penghargaan	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Gaji	UMK	4.285.798	4.584.519
		Aktual	4.187.875	4.550.419
2	Insentif	300.000	300.000	300.000
3	BPJS Ketenagakerjaan	50.400	50.400	50.400
4	BPJS Kesehatan	50.400	50.400	50.400

Sumber : Bagian Manajemen Keuangan

Berdasarkan data tabel diatas, selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022 hingga 2024. Terlihat bahwa terjadi peningkatan gaji dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, gaji karyawan adalah sebesar Rp 4.187.875. Kemudian mengalami peningkatan menjadi Rp 4.550.419 pada tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi Rp 4.760.289 pada tahun 2024. Kenaikan ini mencerminkan penyesuaian terhadap Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang dan pertumbuhan kinerja perusahaan

**Tabel 1. 2**

**Data Sanksi/Hukuman PT. ISS Indonesia  
Area Indofood Kota Tangerang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus	Jenis Sanksi			%
			SP1	SP2	SP3	
2022	70	25	20	3	2	36%
2023	70	23	18	2	2	33%
2024	70	16	14	1	1	23%

Sumber : HRD PT. ISS Indonesia Area Tangerang

Berdasarkan pada tabel diatas. dapat dilihat bahwa *punishment* atau hukuman yang diberikan kepada karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang dikatakan cukup banyak. Untuk tahun 2022 sebesar 36%, ditahun 2023 sebesar 33% dan pada tahun 2024 sebesar 23%. Dibagi

atas surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat peringatan 3. Pemberian hukuman ringan bagi karyawan merupakan angka yang paling tinggi disetiap tahunnya

**Tabel 1.3**

**Daftar Kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia**

**Area Indofood Kota Tangerang**

No	Unsur	Total Karyawan	Target	2022		2023		2024	
				Kary awan	%	Kary awan	%	Kary awan	%
1	Kualitas	70	100%	63	90%	56	78%	46	62%
2	Kuantitas	70	100%	66	93%	59	82%	64	90%
3	Pelaksanaan	70	100%	68	96%	60	84%	47	64%
4	Tanggung Jawab	70	100%	64	91%	52	71%	44	59%
5	Inisiatif	70	100%	66	93%	62	87%	49	67%
<b>Rata – Rata</b>					<b>92%</b>		<b>80%</b>		<b>68%</b>

*Sumber:* Data HRD PT.ISS Indonesia Area Indofood Tangerang

Berdasarkan paparan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa, hasil kinerja karyawan pada PT.ISS Indonesia Area Indofood Tangerang tahun 2022 menunjukan rata – rata pencapaian 92% yang dimana terhitung sangat baik, namun ditahun 2023 mengalami penurunan dengan angka 80% dengan kategori baik, namun pada 2024 terjadi penurunan kembali yang sangat signifikan menjadi 68% yang dimana angka tersebut masuk kategori kurang baik. Dari paparan tabel data kinerja karyawan pada PT.ISS Indonesia Area Indofood Tangerang Nampak jelas bahwa dari segi kualitas, kehadiran, kuantitas, kerja sama dan tanggung jawab pada tahun 2024 tidak baik yang dimana tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian target kerja yang sudah ditentukan oleh PT.ISS Indonesia Area Indofood Tangerang

## **KAJIAN TEORI**

### **Penghargaan**

Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2017:21). Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal, selain disiplin kerja yaitu *reward* (penghargaan). Menurut Moorhead & Griffin (2018:12) “*Reward* atau penghargaan meliputi banyak perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan”.

### **Sanksi**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sanksi. Menurut Purwanto (2016:182) Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, kesalahan. Menurut Mangkunegara (2018:129) “*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran

terhadap pelanggar”. Menurut Hasibuan (2012:193) tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *Punishment* juga berguna untuk untuk memelihara kedisiplinan karyawan

### Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Yuliyanto (2020:8) “Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan”. Kinerja menurut Wibowo dalam Yulianto (2020:8) merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau kuesioner mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017 : 8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>)**

No	Item Koesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	gaji yang di terima sesuai dengan beban kerja saya.	0,731	0,235	Valid
2	Gaji yang di terima memotivasi untuk bekerja lebih baik.	0,586	0,235	Valid
3	mendapatkan penghargaan ketika berhasil mencapai target kerja.	0,721	0,235	Valid
4	Perusahaan memberikan bentuk penghargaan yang jelas atas prestasi kerja.	0,734	0,235	Valid
5	Atasan memberikan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,783	0,235	Valid
6	Pujian dari atasan membuat lebih termotivasi untuk bekerja.	0,723	0,235	Valid
7	Hak cuti diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.	0,724	0,235	Valid
8	Cuti diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja saya.	0,636	0,235	Valid
9	menerima tunjangan tambahan selain gaji pokok.	0,651	0,235	Valid
10	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa dihargai.	0,675	0,235	Valid

*Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah)*

Melihat data yang tercantum di atas, uji validitas pada variabel Pnghargaan (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwasanya nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0,235). Kesimpulannya adalah semua pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan Penghargaan (X<sub>1</sub>) dianggap valid. Ini menunjukkan bahwasanya kuesioner yang dipakai pada riset ini dapat diandalkan menjadi data riset

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Sanksi (X<sub>2</sub>)**

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	pernah mendapat teguran lisan karena melakukan kesalahan kerja kecil.	0,725	0,235	Valid
2	Teguran ringan yang diberikan mampu menyadarkan untuk tidak mengulangi kesalahan.	0,706	0,235	Valid
3	pernah diberi peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan.	0,678	0,235	Valid
4	Hukuman sedang diberikan secara adil dan sesuai pelanggaran.	0,691	0,235	Valid
5	Karyawan yang melanggar aturan berat diberi skorsing atau penurunan jabatan.	0,705	0,235	Valid
6	Hukuman berat membuat karyawan lebih berhati-hati dalam bekerja.	0,685	0,235	Valid
7	Pemecatan dilakukan jika karyawan melakukan pelanggaran yang sangat berat.	0,693	0,235	Valid
8	memahami bahwa pelanggaran tertentu bisa berakibat pada pemutusan hubungan kerja.	0,691	0,235	Valid
9	Sanksi yang diterapkan di perusahaan berdampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan.	0,640	0,235	Valid
10	Pemberian sanksi membuat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	0,653	0,235	Valid

*Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah)*

Menurut data yang dicantumkan pada tabel 4.10, uji validitas yang dilakukan pada variabel Sanksi (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwasanya nilai rhitung melebihi nilai rtabel (0,235). Kesimpulannya adalah semua item kuesioner yang berkaitan dengan variabel Sanksi (X<sub>2</sub>) dianggap valid. Maka dari itu, kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini dinyatakan layak dijadikan sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Koesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	0,755	0,235	Valid
2	berusaha menjaga kualitas kerja meskipun dalam tekanan pelanggaran aturan kerja.	0,747	0,235	Valid
3	mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0,766	0,235	Valid
4	dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan tanpa mengurangi kualitas.	0,757	0,235	Valid
5	bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.	0,741	0,235	Valid
6	menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu diawasi secara ketat.	0,725	0,235	Valid
7	mampu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku.	0,711	0,235	Valid
8	melaksanakan tugas dengan tertib dan disiplin.	0,729	0,235	Valid
9	sering menawarkan solusi atas masalah yang terjadi di tempat kerja.	0,688	0,235	Valid
10	berinisiatif mengerjakan tugas tambahan tanpa menunggu perintah atasan.	0,761	0,235	Valid

*Sumber: Output SPSS Versi 25 (Data Diolah)*

Melalui penyajian data Tabel 4.11, uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,235). Maka dari itu, diperoleh kesimpulan bahwasanya seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) telah terbukti valid. Dengan begitu, kuesioner yang dipakai pada riset mampu dianggap layak dipergunakan menjadi data penelitian

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Penghargaan (X1)	0,880	0,600	Sangat Reliabel
Sanksi (X2)	0,873	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Dengan nilai *Alpha Cronbach* yang lebih dari ketentuan yaitu 0,600 pada setiap item pernyataan variabel, maka pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel

## Uji Normalitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73388999
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,083
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

pada Tabel 4.13 yang disajikan, kesimpulannya yaitu nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebanyak 0,200, yang lebih besar dibandingkan 0,05. Hal itu menandakan bahwasanya data dari populasi mempunyai distribusi yang normal, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.15**  
**Output Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55,945	2,694		20,769	,000		
Penghargaan	-,197	,052	-,368	-3,794	,000	,967	1,035
Sanksi	-,231	,051	-,442	-4,559	,000	,967	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

Merujuk kepada data tabel 4.15, output Uji Multikolinearitas memiliki hasil nilai Tolerance pada setiap variabel independen, yakni Penghargaan (X<sub>1</sub>) beserta Sanksi (X<sub>2</sub>), adalah 1,035, dan perolehan nilai VIF kurang dari 10. Maka diambil kesimpulan bahwasanya model regresi pada riset ini tidak mengandung multikolinearitas atau tidak adanya korelasi di antara kedua variabel independen

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.16**

**Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,262	1,620		-,162	,872
Penghargaan	,062	,031	,240	1,999	,050
Sanksi	,016	,031	,062	,516	,608
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

Melalui penyajian data tersebut, output uji Heteroskedastisitas menunjukkan adanya nilai signifikansi dari Glejser test untuk variabel Penghargaan ( $X_1$ ) adalah 0,050, lalu untuk variabel Sanksi ( $X_2$ ) yaitu 0,608. Kedua nilai signifikansi tersebut (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sehingga, kesimpulannya ialah tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini, alhasil model tersebut dipandang tepat untuk dipergunakan sebagai data penelitian

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,259 <sup>a</sup>	,067	,039	2,27948	2,327
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Sanksi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan oleh SPSS 25 (2025)

Melalui output yang terdapat dalam tabel 4.18, diambil kesimpulan bahwasanya tidak mengalami autokorelasi pada model regresi ini. Hal tersebut didukung oleh nilai Durbin-Watson sejumlah 2,327, yang terdapat di rentang antara 2,327 hingga 2,460

## Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.21**

**Output Uji Regresi Linear Berganda**

**Variabel Penghargaan ( $X_1$ ) dan Variabel Sanksi ( $X_2$ )  
terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,845	2,711		20,602	,000
Penghargaan	-,200	,052	-,371	-3,811	,000
Sanksi	-,227	,051	-,434	-4,456	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

1. Perolehan nilai konstanta sebanyak 55,845 menyatakan bahwasanya apabila variabel Penghargaan ( $X_1$ ) serta Sanksi ( $X_2$ ) tidak ada sehingga Kinerja Karyawan memiliki nilai sebanyak 55,845 poin

2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memperoleh hasil sebanyak -,200. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya apabila Penghargaan ( $X_1$ ) mampu memberikan peningkatan 1 (satu) unit maka kinerja karyawan (Y) akan mendapatkan penurunan sebanyak -,200 poin. Tanda (-) menunjukkan bahwasanya arah hubungan adalah tidak searah
3. Koefisien regresi pada lingkungan Sanksi ( $X_2$ ) memperoleh nilai sebanyak -,227. Hal tersebut menunjukkan apabila Sanksi ( $X_2$ ) mampu memberikan kenaikan sejumlah 1 (satu) unit maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebanyak -,227 poin. Tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang tidak searah

### Koefisien Korelasi

**Tabel 4.25**  
**Output Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Variabel Penghargaan ( $X_1$ ) Dan Sanksi ( $X_2$ )**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,385	,367	3,81584
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Sanksi				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Melalui output pengujian pada tabel tersebut, didapat koefisien korelasi sebanyak 0,621, yang termasuk dalam rentang 0,600 hingga 0,799. Hal ini menandakan bahwasanya kedua variabel memiliki keterkaitan yang kuat

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

**Tabel 4.28**  
**Output Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Variabel Penghargaan ( $X_1$ ) dan Variabel Sanksi ( $X_2$ )**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 <sup>a</sup>	,385	,367	3,81584
a. Predictors: (Constant), Sanksi, Penghargaan				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

Dari output pengujian dalam tabel, nilai koefisien determinasi diperoleh sebanyak 0,385. Hal tersebut mengindikasikan baik variabel Penghargaan ( $X_1$ ) maupun variabel Sanksi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebanyak 38,5% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sekitar 61,5% sisanya memperoleh pengaruh dari hal-hal lain yang tidak menjadi fokus pada riset

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.29**  
**Output Uji t Parsial**  
**Variabel Penghargaan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	48,382	2,409		,000
	Penghargaan	-,242	,058	-,451	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)



Menurut informasi yang termuat pada tabel diatas, terlihat bahwasanya nilai thitung (4,163) memiliki hasil yang lebih besaar dari pada ttabel (1,668) dan perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil daripada 0,050. Demikian menandakan bahwasanya hipotesis nol (H0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara Penghargaan (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia Indofood Area Tangerang

**Tabel 4.30**

**Hasil Uji t Parsial**

**Variabel Sanksi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49,212	2,275		21,627
	Sanksi	-,263	,055	-,502	-,4,787

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

Melalui output pengujian dalam tabel sebelumnya, didapati bahwasnilai t hitung (4,787) melebihi nilai t tabel (1,668), dengan tambahan signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga, hipotesis nol (H0) ditolak adapun hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menegaskan berpengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara Sanksi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.31**

**Output Uji F Secara Simultan antara (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	611,426	2	305,713	20,996
	Residual	975,560	67	14,561	
	Total	1586,986	69		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sanksi, Penghargaan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel sebelumnya, nilai t hitung (20,996) melebihi nilai t tabel (3,984), yang didukung oleh signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050). Maka dari itu, hipotesis nol (H0) ditolak lalu hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan secara serentak di antara Penghargaan (X<sub>1</sub>) dan Sanksi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh penghargaan dan Sanksi pada PT. ISS Indofood Kota Tangerang, maka diperoleh beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Penghargaan berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, persamaan regresi  $Y = 48,382 + -0,243 X_1$ , dengan koefisien korelasi mencapai 0,451, menandakan Tingkat hubungan yang sedang antara variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y).

- Besarnya nilai determinasi, yaitu 0,203 atau 20,3%, mengindikasikan bahwa Penghargaan ( $X_1$ ) dapat menjelaskan sebanyak 20,3% variasi dalam kinerja karyawan ( $Y$ ), sementara 79,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Output uji hipotesis menunjukkan bahwasanya  $t$  hitung (4,163) melampaui nilai  $t$  tabel (1,668), dengan signifikansi (0,000) yang lebih rendah dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak lalu hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara sebagian antara Penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
2. Sanksi mempunyai dampak yang positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, persamaan regresi  $Y = 49,212 + - 0,263X_2$ , dengan koefisien korelasi mencapai 0.502, membuktikan adanya hubungan yang sedang antara variable Sanksi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai determinasi sejumlah 0.252 atau 25,2% menunjukkan bahwa Sanksi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan sekitar 25,2% variasi dalam Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sementara 74,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Output uji hipotesis menunjukkan bahwasanya  $t$  hitung (4,787) melebihi  $t$  tabel (1.668), signifikansinya (0.000) yang lebih rendah dibanding 0.050. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak lalu hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara sebagian antara Sanksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ )
  3. Penghargaan dan Sanksi secara bersamaan mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan terdapat rumusan regresi  $Y = 55,845 + -0,200X_1 + - 0,227X_2$ , dengan koefisien korelasi sejumlah 0,621, menunjukkan hubungan signifikan di antara variabel Penghargaan ( $X_1$ ), Sanksi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai determinasi sejumlah 0,385 sepadan dengan 38,5% menjelaskan bahwasanya Penghargaan ( $X_1$ ) dan Sanksi ( $X_2$ ) bisa mengklarifikasi sekitar 38,5% variasi dalam kinerja karyawan ( $Y$ ), sementara itu 61,5% sisanya terpengaruh adanya hal-hal lain yang tidak dipelajari pada riset. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung (20,996) melampaui nilai  $F$  tabel (3,957), dengan signifikansi (0,000) yang lebih rendah dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak lalu hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan bersamaan antara Penghargaan ( $X_1$ ) serta Sanksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen* (hal. 3). [Penerbit tidak disebutkan].
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach* (International ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management* (10th ed., terj.). Jakarta: PT Indeks.
- Handoko, T. H. (n.d.). *Pengantar manajemen*. [Dikutip dalam Aditama, 2020].
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human resource management* (8th ed., terj.). Jakarta: McGraw-Hill.
- Jahari, H. J., & Sutikno, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 7). Bandung: Prospect Publishers.
- Mahaprato. (2019). *Tujuan manajemen sumber daya manusia: Tujuan utama dan tujuan khusus*. [Dikutip dalam Suryani, 2019].
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Mee, J. F. (n.d.). [Definisi manajemen dikutip dalam Aditama, 2020:2].

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2018). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning. [Tambahkan nama penerbit lokal jika terjemahan Bahasa Indonesia digunakan].
- Namawi. (2019). [Definisi reward dikutip dalam Suryani, 2019].
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar manajemen: Teori, fungsi dan kasus* (Edisi 2). Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (n.d.). [Konsep MSDM dikutip dalam Sutrisno, 2020].
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (Cet. terbaru). Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryani, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 6). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (1958). *Principles of management*. [Dikutip dalam Aditama, 2020].
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.

**Jurnal :**

- Amelia, R. W., & Cahya, A. (2024). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 501–509.  
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/39127>
- Anidini, A. A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo].
- Dewi, F. P., Rachman, B., & Rivanda, A. K. (2024). Pengaruh pengendalian internal dan sistem reward terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 2530–2546.
- Fitriyani, N., & Saputra, D. A. (2024). Unsur 6M dalam produksi di media massa dan sistem manajemen berbisnis pers di Batik TV Pekalongan. *Jurnal Komunikasi dan Media (JKM)*, 1(2).
- Hasibuan, L. H., & Devi, S. (2024). Pengaruh pemberian sanksi pada tingkat keterlambatan karyawan PT. Siantar Top Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 8(3), 1284–1289.
- Herawati, M., Hapsari, F., Zeinora, Z., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan (Studi penelitian di PT Indo Dharma Transport). *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 810–816.
- Hukubun, D. M., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan Best Western Lagoon Manado. *Productivity*, 1(1), 84–88.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/28896>
- Kurniawan, H., Fitriati, F., & Faniyah, I. (2021). Pengaruh penerapan sanksi bagi siswa pendidikan Bintara Polri yang melakukan tindak pidana terhadap kinerja Bintara remaja di Polda Sumbar. *Unes Journal of Swara Justisia*, 4(4), 307–313.
- Lestari, W. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 542–553.

- Putri Eka Wati, A., Armadani, E. S., & Fauzuddin, Y. (2024). Disiplin kerja dalam memediasi pemberian reward dan punishment pada kinerja karyawan Bank X Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(5), 1–[halaman akhir tidak disebutkan].
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama [Skripsi, Universitas Islam Riau].
- Saputra, A., & Khair, O. I. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7), 12965–12977.
- Sudarso, E. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia. *Jurnal Madani*, 2(1), 35–48.
- Suntari, E. (2017). Pengaruh pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).