



## Pengaruh *Reward Punishment* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Berkas Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan

Savannah Nurhaliza<sup>1\*</sup>, Lilis Suryani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [savannahnurhaliza@gmail.com](mailto:savannahnurhaliza@gmail.com), [dosen01743@unpam.ac.id](mailto:dosen01743@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the effect of reward–punishment and job training on employee performance at PT. Sumber Berkas Sempurna (Otomedia), South Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach. The sampling technique employed the Slovin formula, resulting in a sample of 53 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that, partially, reward–punishment has a significant effect on employee performance, as indicated by a  $t_{count}$  value of 8.018 which is greater than the  $t_{table}$  value of 1.675, with a significance level of  $< 0.001$ . Job training also has a significant effect on employee performance, as evidenced by a  $t_{count}$  value of 5.640 which is greater than the  $t_{table}$  value of 1.675, with a significance level of  $< 0.001$ . Simultaneously, reward–punishment and job training have a significant effect on employee performance, as indicated by an  $F_{count}$  value of 33.019 which is greater than the  $F_{table}$  value of 3.18, with a significance level of  $< 0.001$ . The coefficient of determination shows that reward–punishment and job training jointly contribute 53.7% to employee performance, while the remaining 46.3% is influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that reward–punishment and job training have a significant effect on employee performance at PT. Sumber Berkas Sempurna (Otomedia).*

**Keywords:** *Reward–Punishment, Job Training, Employee Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward punishment dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkas Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,018 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,640 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,675 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Secara simultan, reward punishment dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 33,019 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,18 serta tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward punishment dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkas Sempurna (Otomedia).*

**Kata kunci:** *Reward Punishment, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan*

## 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan serta mempertahankan kelangsungan hidup usahanya di tengah persaingan yang semakin ketat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting. SDM yang kompeten, disiplin, dan memiliki motivasi tinggi akan mampu menghasilkan kinerja optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan oleh setiap organisasi.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Faktor internal dapat berupa motivasi kerja, kompensasi, sistem *reward* (penghargaan), *punishment* (sanksi), serta program pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan. Apabila sistem *reward* dan *punishment* diterapkan dengan baik, dan pelatihan kerja diberikan secara tepat, maka karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja, serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, apabila faktor-faktor tersebut tidak berjalan optimal, maka kinerja karyawan dapat mengalami penurunan. Selain *reward* dan *punishment*, faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang diberikan secara terencana, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, menguasai teknik penjualan yang efektif, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dengan pelanggan. Namun apabila pelatihan jarang dilakukan atau tidak sesuai dengan kebutuhan, maka kemampuan karyawan tidak akan berkembang dan pada akhirnya berdampak pada turunnya kinerja, serta pencapaian target perusahaan.

PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia), dikenal dengan nama Otomedia, adalah perusahaan periklanan yang telah beroperasi sejak tahun 2012, dengan fokus utama pada bidang *transportation advertising*. Mereka menyediakan solusi pemasangan iklan pada berbagai jenis transportasi umum, termasuk kereta api (KRL), *busway*, dan bus antarkota, memungkinkan *brand* untuk menjangkau *audiens* yang luas melalui media iklan berjalan. Otomedia telah membangun ekosistem transportasi umum yang komprehensif untuk periklanan, mencakup 38 provinsi di seluruh Indonesia. Hal ini memberi peluang *brand* memperoleh eksposur optimal, baik nasional maupun regional. Seiring ketatnya persaingan, PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) menerapkan strategi *reward*, *punishment*, dan pelatihan kerja berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Guna melihat jumlah karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) per tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1**

### **Jumlah Karyawan PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) pada Tahun 2024**

No.	Jabatan (Posisi)	Jumlah Karyawan
1.	Chief Executive Officer	1
2.	Chief Financial Officer	1
3.	Chief Operating Officer	1
4.	Human Resources	5
5.	Chief Marketing Officer	1
6.	Personal Assistant	2
7.	Legal Division	2
8.	Account Executive	15

9.	Head of Information & Technology	1
10.	Application	5
11.	Back and Developer	3
12.	Social Media	2
13.	Electrical Engineer	2
14.	Head of Design & Creative	1
15.	Assistant Product Manager	3
16.	Design 3D N	5
17.	Design	6
18.	Head of Finance	1
19.	Finance & Tax	3
20.	Creative Design	2
21.	Head of Field Operations	1
22.	Deputy Head of Field Operations	1
23.	Field Operations & Messenger	37
24.	Deputy Head of Quality Control	1
25.	Quality Control	6
26.	Head of General Affair	1
27.	General Affair	3
	Total	112

Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) ini memiliki jumlah karyawan dengan keseluruhan 112 orang. Hal ini yang menyebabkan setiap karyawan memiliki hasil, dan kinerja yang harus diselesaikan pada setiap unit, dan divisinya tersebut. PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) telah menerapkan kebijakan *reward punishment*, serta pelatihan kerja, terdapat beberapa tanda bahwa kinerja karyawan belum mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) menawarkan pemasangan iklan di media transportasi, guna supaya iklan yang terpasang pada media transportasi agar dapat dilihat oleh masyarakat, dan membuat penjualan dari *client* semakin meningkat. Meskipun begitu kesanggupan dalam menawarkan *branding* yang diperoleh masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini

#### Realisasi Penjualan PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

No	Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Presentase (%)
1	2021	2.000.000.000	1.500.000.000	75%
2	2022	2.000.000.000	1.440.000.000	72%
3	2023	2.000.000.000	1.400.000.000	70%
4	2024	2.000.000.000	1.360.000.000	68%

Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) dalam waktu tiga tahun terakhir yaitu dari sejak 2021 sampai dengan 2024 mengalami perubahan. Persentase tertinggi pada 2021 sedangkan terendah pada 2024. Dapat dilihat bahwa pada 2021 tidak mencapai target penjualan, dan kesanggupan penjualan hanya 75% pada 2022 kesanggupan penjualan hanya 72% 2023 tidak mencapai target penjualan, dan kesanggupan penjualan hanya 70%, dan terakhir pada 2024 tidak mencapai target penjualan, dan kesanggupan penjualan hanya 68%. Data tersebut memperlihatkan adanya tren penurunan persentase pencapaian

target penjualan dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dugaan kuat kinerja karyawan belum optimal. Salah satu penyebabnya dapat dilihat dari aspek motivasi kerja karyawan. Motivasi ini erat kaitannya dengan sistem *reward* yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus, insentif, maupun nonfinansial seperti penghargaan, dan promosi jabatan. Disiplin kerja menjadi salah satu sikap penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawabnya.

Salah satu hal yang paling berpengaruh adalah *reward punishment*. Berikut adalah data *reward* PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia).

**Tabel 1. 2**

**Reward yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan PT. Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan tahun 2021-2024**

No	Jenis Reward	Periode
1.	Bonus Tahunan	1 tahun sekali
2.	Insentif	Apabila ada karyawan yang berprestasi
3.	Penghargaan (berupa barang elektronik, barang rumah tangga)	Apabila mendapatkan prestasi
4.	Liburan akhir tahun	1 tahun sekali
5.	Komisi sebesar 10 % khusus marketing	Bagi marketing yang melakukan penjualan

Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

**Tabel 1. 3**

**Data Reward karyawan sales dan seluruh karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)**

No	Jabatan	Tahun	Jumlah karyawan	Penerima Reward (orang)
1.	Account Executive	2021	4	1 – 4
		2022	7	1 – 4
		2023	9	1 – 4
		2024	15	1 – 5
2.	karyawan	2021	20	10
		2022	30	15
		2023	100	50
		2024	112	60

Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

Atas dasar Tabel 1.4 pemberian *reward* di PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia), jumlah karyawan yang menerima *reward* mengalami fluktuasi sejak 2021 hingga 2024. Pada bagian *Account Executive*, jumlah penerima *reward* berkisar antara 1–4 orang setiap tahunnya, dengan jumlah total karyawan yang meningkat dari 4 orang pada 2021 menjadi 15 orang pada 2024. Untuk kategori seluruh karyawan, pemberian *reward* akhir tahun juga meningkat dari 10 orang pada 2021 menjadi 60 orang pada 2024, seiring

dengan bertambahnya jumlah karyawan dari 20 menjadi 112 orang. Namun demikian, berdasarkan pengamatan penulis, terdapat fenomena bahwa sebagian karyawan merasa *reward* yang diberikan belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *reward* perusahaan masih perlu ditinjau agar dapat meningkatkan motivasi, dan kinerja karyawan secara lebih optimal. Adapun bentuk *reward* juga berupa Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan *reward* ini diberikan kepada seluruh karyawan. Tabel 1.5 di bawah ini merupakan data *punishment* yang diberikan kepada karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia).

**Tabel 1. 4**

**Data Punishment Karyawan Pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan**

No	Bagian	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman sedang	Hukuman Berat
1	<i>Field Operations</i>	2021	2	-	1
		2022	3	1	1
		2023	1	-	-
		2024	1	-	-
2	<i>Quality Control</i>	2021	2	-	1
		2022	1	2	-
		2023	2	-	1
		2024	1	1	-
3	<i>Design</i>	2021	2	-	-
		2022	1	1	1
		2023	1	2	-
		2024	1	1	-
4	<i>Information &amp; Technology</i>	2021	2	1	1
		2022	3	-	1
		2023	1	2	-
		2024	1	1	-

*Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)*

Atas dasar Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pemberian *punishment* untuk karyawan menunjukkan pemberian *punishment* untuk karyawan dan Bagian *Field Operations*, *Quality Control*, *Design*, *Information & Technology* pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan selama 4 tahun terakhir. Tahun 2021–2024 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu empat tahun terakhir masih terdapat kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan, baik berupa hukuman ringan, sedang, maupun berat. Total keseluruhan kasus *punishment* yang tercatat mencapai 44 kejadian, dengan kategori hukuman ringan mendominasi pada hampir seluruh bagian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ternyata masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis adanya sebuah fenomena pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan seperti masih terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu saat jadwal *briefing*, masih terdapat karyawan beberapa yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa izin, dan masih terdapat juga beberapa karyawan yang tidak memakai pakaian yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan oleh karyawan yang telah melakukan pelanggaran di atas misalnya, akan mendapat hukuman berupa teguran dari atasan seperti menyampaikan motivasi atau dorongan terhadap karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk memperbaikinya dengan tujuan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

**Tabel 1. 5**

**Data Pelatihan Karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan**

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Target Perusahaan	Realisasi Pelatihan	Persentase Realisasi dari Target
1	2021	Strategi Pemasaran Digital	90%	75%	83,30%
		Kreativitas dan Pembuatan Konten	88%	72%	81,80%
		Pengelolaan Proyek	85%	70%	82,40%
2	2022	Strategi Pemasaran Digital	92%	80%	87,00%
		Kreativitas dan Pembuatan Konten	90%	78%	86,70%
		Pengelolaan Proyek	88%	74%	84,10%
3	2023	Strategi Pemasaran Digital	94%	85%	90,40%
		Kreativitas dan Pembuatan Konten	92%	82%	89,10%
		Data Analytics dan Insight Konsumen	90%	80%	88,90%
4	2024	Strategi Pemasaran Digital	95%	88%	92,60%
		Kreativitas dan Pembuatan Konten	93%	85%	91,40%
		Data Analytics dan Insight Konsumen	92%	84%	91,30%

Sumber: PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia)

Atas dasar Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa program pelatihan yang diberikan oleh PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) selama periode 2021–2024 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada 2021, rata-rata realisasi pelatihan berada pada kisaran 82% dari target yang ditentukan. Selanjutnya, pada 2022 dan 2023 terjadi peningkatan realisasi pelatihan masing-masing menjadi sekitar 86% dan 89%. Meskipun demikian, capaian tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan antara target, dan realisasi pelatihan yang dilaksanakan perusahaan. Pada 2024, realisasi pelatihan menunjukkan peningkatan yang lebih baik, dengan rata-rata pencapaian di atas 91% dari target perusahaan. Namun demikian, hasil tersebut tetap mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya optimal.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Reward

Menurut Irham Fahmi (2016: 64) “*Reward* adalah bentuk pemberian balas jasa/pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai; dapat berupa finansial maupun nonfinansial”. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019: 143) “*Reward*/kompensasi mencakup semua penerimaan/keseluruhan pendapatan (financial & nonfinancial) yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi atau prestasi kerja”.

### ***Punishment***

Menurut Rima (2023: 96) “*punishment* adalah imbalan negatif atau hukuman yang diberikan organisasi untuk memperbaiki perilaku pegawai, mendorong ketaatan terhadap aturan, dan meningkatkan kinerja”. Menurut Hasibuan (2020: 194) “*punishment* merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja sebagai alat pengendalian agar karyawan menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Menurut Sinambela (2022: 356) “*punishment* adalah bentuk tindakan korektif yang diberikan organisasi kepada pegawai akibat perilaku kerja yang tidak sesuai dengan aturan, dengan tujuan membentuk kedisiplinan dan meningkatkan tanggung jawab kerja pegawai”.

### **Pelatihan Karyawan**

Menurut Hasibuan (2020: 69) “pelatihan kerja adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan Latihan”. Menurut Armstrong (2020: 308) “pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana. kegiatan pelatihan berguna untuk meningkatkan pembelajaran. Pendekatan itu dapat diringkas dalam ungkapan pelatihan berbasis pelajar. Ini adalah salah satu dari beberapa tanggapan organisasi dapat melakukan upaya untuk mempromosikan pembelajaran”

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017: 56) “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan, dan dapat diobservasi”. Menurut Gibson (2017: 374) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas”.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2017) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh *Reward Punishment* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) Jakarta Selatan

Menurut Sugiyono (2017: 13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Guna mendapatkan informasi, dan data dalam rangka penyusunan skripsi penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia) alamat lengkap Ruko Grand Wijaya Blok F No.33-34, Kebayoran Baru - Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas pada seluruh indikator penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi masing-masing item berada di atas nilai  $r$  tabel sebesar 0,2656. Kondisi ini menandakan atau mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan memiliki hubungan yang “kuat” dengan total skor variabelnya. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk

menggambarkan variabel penelitian. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan sehingga dapat dilanjutkan pengolahan datanya

### Uji Reliabilitas

Atas dasar data dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan sah, dan tidak ada satupun responden yang dikeluarkan dari analisis. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang tetap 53 orang, serta persentase 100% yang tercantum pada Bagian Case Processing Summary. Pada kolom Cronbach's Alpha, 53 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabel. Karena skor reliabilitas lebih besar dari persyaratan minimum 0,6 dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut sesuai untuk digunakan dalam penelitian, dan bahwa instrumen tersebut konsisten, serta dapat diandalkan

### Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.05635341	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.657	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.645
		Upper Bound	.669

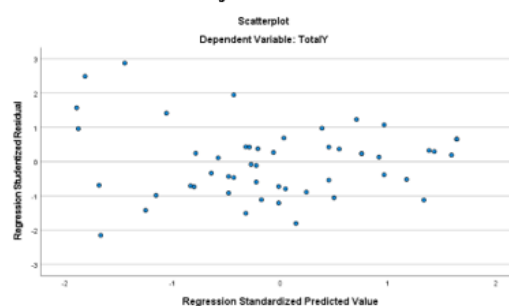
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual, diperoleh *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa data residual berada dalam kondisi terdistribusi normal

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Berdasarkan grafik tersebut, model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) tampaknya memenuhi asumsi linearitas dan homoskedastisitas. Ini berarti model cukup baik digunakan untuk analisis prediktif, dengan asumsi bahwa tidak terdapat pelanggaran serius lainnya yang tidak terlihat dalam grafik ini

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.851	1.952		6.582	<.001		
	TotalX1	.273	.101	.479	2.698	.009	.450	2.220
	TotalX2	.063	.150	.075	.422	.675	.450	2.220

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Hasil analisis Tabel 4.19 menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *VIF* sebesar 2,220 < 10, dan nilai toleransi sebesar 0,450 untuk variabel independen X1 dan X2. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.537 <sup>a</sup>	.289	.260	2.097	.289	10.155	2	50	<.001	2.069

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, ternyata model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 2.069 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Reward Punishment (X1) Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.236	1.835		3.944	<.001
	TotalX1	.941	.117	1.246	8.018	<.001
	X2	.697	.124	.877	5.640	<.001

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.24 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,236 + 0,941X_1 + 0,697X_2$ . Atas dasar persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel  $X_1$  memiliki koefisien regresi sebesar 0,941 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $X_1$  memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$ . Artinya, setiap peningkatan satu unit pada  $X_1$  akan meningkatkan nilai  $Y$  sebesar 0,941 unit, dengan semua faktor lainnya tidak berubah
2. Variabel  $X_2$  memiliki koefisien regresi sebesar 0,697 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $X_2$  memberikan pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap variabel  $Y$ . Artinya, setiap peningkatan satu unit pada  $X_2$  akan meningkatkan nilai  $Y$  sebesar 0,697 unit, dengan semua faktor lainnya tidak berubah
3. Nilai konstanta sebesar 7,236 menunjukkan bahwa ketika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berada pada nilai nol, maka nilai  $Y$  diprediksi sebesar 7,236. Namun, makna interpretasi ini lebih bersifat matematis, karena konstanta sering kali tidak memiliki relevansi praktis. Tingkat signifikansi konstanta  $< 0.001$  mengindikasikan bahwa nilai konstanta ini signifikan secara statistik

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Reward Punishment( $X_1$ )  
 Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 <sup>a</sup>	.289	.260	2.097

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,537 yang menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki hubungan yang “cukup kuat” secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,289 berarti bahwa sebesar 28,9% variasi perubahan pada Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,260 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, kontribusi efektif kedua variabel terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,0%, sedangkan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Reward Punishment( $X_1$ )  
 Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 <sup>a</sup>	.289	.260	2.097

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Nilai *R square* 0,537 atau 53,7%, menunjukkan bahwa elemen-elemen *reward punishment* (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.236	1.835		3.944	<,001
	TotalX1	.941	.117	1.246	8.018	<,001
	X2	.697	.124	.877	5.640	<,001

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variable *reward punishment* (X<sub>1</sub>) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *Reward Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dapat diterima
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Sehingga, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dapat diterima

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji F (simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.972	2	87.986	33.019	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	133.235	50	2.665		
	Total	309.208	52			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), X2, TotalX1

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, Tahun 2025

Menurut hasil uji F pada Tabel 4.32 ANOVA, nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 diperoleh. Ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara signifikan memengaruhi variabel Y secara bersamaan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, dan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Hasil pada Tabel 4.32 menunjukkan bahwa level *significance* sebesar 0,001 dan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 33,019, yang melebihi nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,18. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan kata lain, *reward punishment* dan pelatihan kerja secara simultan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh *reward punishment* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menyimpulkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. *Reward punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi  $Y = 12,988 + 0,305X_1$ , nilai koefisien korelasi 0,535; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “cukup kuat”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,535 atau 53,5% sedangkan sisanya 0,465 atau 46,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,018 > 1,675)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ , diterima artinya *reward punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi  $Y = 15,647 + 0,363X_2$ , nilai koefisien korelasi 0,430; artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “cukup kuat”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,430 atau 43%. sedangkan sisanya 0,577 atau 57% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,640 > 1,675)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel *reward punishment* ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan regresi  $Y = 7,236 + 0,941X_1 + 0,697X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel terikat sebesar 0,537, artinya memiliki hubungan yang “cukup kuat”. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(33,019 > 3,18)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel *reward punishment* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkat Sempurna (Otomedia).

## DAFTAR REFERENSI

- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Adih Supriadi, S.E., MM., CF., & Ani Kusumaningsih, S.T., M.M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tahta Media Group.
- Alexander Hery, S.E., M.Si., CRP., CFRM., FAAF.M. (2025). *Pengantar Manajemen: Planning, Organizing, Leading, Controlling*. Bandung: Yrama Widya.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dr. Mulyadi, S.A. M.Ms., C.S. CA., & Dr. Mulyadi, S.A. M.Ms., C.S., CA. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV. Purwokerto: Pena Persada.
- Gibson, James L.; Ivancevich, & John M.; Donnelly, J. H. (2017). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston [u.a.] New York, Amerika Serikat: McGraw-Hill Higher Education.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, ST. , MM. , CHRA. , dkk. (2019). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Bandung: CV. AA. RIZKY.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara 2017.
- Michael Armstrong, & Stephen Taylor. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, Inggris: Kogan Page.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rima Puspita, S. Pd. I., S.E. M.M. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil / Sedarmayanti*. Bandung: PT. Refika Aditama,.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus/Sudaryono*. Yogyakarta: CAPS, 2017.
- Veithzal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Dewan Redaksi. (2021) *Jurnal Perksi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang (VOL 1 NO.4)*
- Hasnun Aisyah, Suryanto, S., & Herwan Abdul Muhyi. (2024). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eshan Prospera Abadi*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 1320–1334.
- lilis Suryani, N., & Sari, R. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Desa Cicalengka Tangerang*. In *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4, Number 3).
- Nurfarida, D. (n.d.). (2025) *The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance in The ICU Nursing Divisiun of Premier Bintaro Hospital*. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia* Vol : 2 No: 2.
- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (n.d.). (2023) *Pengaruh Pelatihan Kerja Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang pada Masa Pandemi COVID-19* *Template of Jurnal Economia*.
- Purnomo, S. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Dwidia Jaya Tama* (Vol.1).
- Purwati, E., & Sularmi, L. (n.d.). (2025) *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika*

*Wilayah II Tangerang Selatan. Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation, 3(1).*

Suntari, E. (n.d.). (2017) *Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan*. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2.

Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). *Pengaruh, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1).*

Wartono, T. (n.d.). (2017) *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 4, No.2.