**Spectrum: Multidisciplinary Journal**
Vol. 2, No.1, Januari 2025
e-ISSN 3032-5838

# PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA INTERPLAST PRATAMA

**Juliana Kristiani[1], Edy Krisyanto[2*]**
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
*dosen01108@unpam.ac.id

Diterima: 1 Januari 2025; Direvisi: 5 Januari 2025; Dipublikasikan: 18 Januari 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode kuantitatif dengan 50 responden, penelitian ini menerapkan berbagai uji statistik, termasuk uji regresi linier dan uji signifikansi. Hasil uji t menunjukkan bahwa reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Uji f juga menunjukkan pengaruh simultan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 29,816 > 3,20 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, reward dan punishment memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

## *ABSTRACT*

*This study aims to analyze the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Kharisma Interplast Pratama, both partially and simultaneously. Using a quantitative method with 50 respondents, the study applies various statistical tests, including linear regression and significance tests. The t-test results show that reward (X1) and punishment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.000 < 0.05. The F-test also indicates the simultaneous influence of reward and punishment on employee performance, with an F value of 29.816 > 3.20 and a significance of 0.000 < 0.05. Thus, reward and punishment play a crucial role in improving employee performance.*
*Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mempunyai ambisi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satu tujuannya adalah memperoleh laba sebesar-besarnya, namun dalam praktiknya dalam memperoleh laba, perusahaan dihadapkan dengan persaingan dalam dunia bisnis yang mengikuti perkembangan jaman menjadikan persaingannya semakin ketat dan menciptakan rasa persaingan antar perusahaan semakin tajam. Dan sebuah perusahaan atau organisasi yang telah terbentuk tidak akan dapat berjalan tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali seluruh rangkaian kegiatan dalam organisasi.

SDM yang dibutuhkan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah SDM yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga baik sesuai dengan harapan perusahaan, semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik (Anoraga dalam Busro, 2020:236). Kendati demikian, perusahaan mengalami kesulitan dan hambatan dalam menemukan dan mencari Sumber Daya Manusia atau SDM yang memenuhi kriteria.

Oleh karena itu SDM memiliki peran yang besar dalam menentukan keberhasilan dan menjalankan sebuah organisasi ini menyebabkan perusahaan tanpa disadari diharapkan untuk mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia
yang baik agar tercipta suasana atau lingkungan kerja yang ideal untuk menunjang kinerja yang optimal. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terciptanya kriteria melalui implementasi konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia dengan tepat, salah satunya melalui *Reward* dan Punishment untuk menjaga kualitas dan kinerja sumber daya manusia di Perusahaan.

PT. Kharisma Interplast Pratama yang berada di Cikupa, kabupaten Tangerang merupakan sebuah Perusahaan yang menjalankan usahanya di bidang manufaktur ini sudah berdiri sejak 1999, namun PT. Kharisma Interplast Pratama lebih dikenal dengan InterX dalam pasar lokal maupun internasional, yang memfokuskan dan mengkhususkan diri mereka sebagai perusahaan manufaktur alat tulis berbasis polipropilena yang ramah lingkungam, oleh karena itu perusahaan ini memiliki visi *To be leadingprovider of PP filling products across Indonesia and the globe*, atau menjadi penyedia produk PP terkemuka di Indonesia dan dunia, serta misi *To deliver superior office filling products and services to business customers and consumers in attractive new innovations and to make this a better world in doing so* dan untuk mencapai tujuan tersebut Perusahaan melakukan inovasi dari mulai proses hingga terciptanya produk dengan berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Sebagai bentuk upaya mewujudkan tujuan mereka membuat produk ramah lingkungan, produk-produk mereka yaitu contohnya map dokumen yang digunakan untuk menyimpan dan melindungi dokumen fisik, folder seperti indeks, label atau sistem pengunci dalam menjaga dokumen-dokumen penting, file box sebagai kotak penyimpanan untuk mengorganisasikan dokumen dalam jumlah besar, produk-produk ini dibuat dengan berbahan dasar polipropilena (PP) InterX diharapkan filing dokumen penting menjadi lebih mudah, terorganisir dan tahan lama.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan juga berupaya mengembangkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia, dengan mendukung berbagai tim atau divisi yang ada di perusahaan untuk bersinergi dalam mewujudkan meraih tujuan perusahaan bersama. Dengan demikian, diperlukannya aturan-aturan di perusahaan dan karyawan dituntut harus mampu memahami beberapa peraturan atau standar yang sudah diberikan oleh Perusahaan, sebagai bentuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka PT. Kharisma Interplast Pratama merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan metode *Reward* dan *Punishment*, karena walaupun kedua kata tersebut bertolak belakang, namun keduanya saling berkaitan. Keduanya mempunyai fungsi untuk mengoptimalkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (dalam Ricard Leonard 2023), *Reward* (penghargaan) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sales dan karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Suparmi & Septiawan (2019) *Reward* ialah hadiah atau hal lain yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mereka. Penerapan *Reward* atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan menjadi salah satu motivasi karyawan lainnya yang berimbas kepada kinerja karyawan yang semakin meningkat dalam bekerja.
Seperti halnya yang dilakukan oleh PT. Kharisma Interplast Pratama dalam
meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, perusahaan tersebut juga memberikan dan menerapkan penghargaan *Employee of the month* berupa uang Rp 500.000 kepada karyawan di setiap bulannya, dan apabila karyawan mendapatkan prestasi tersebut selama 3 kali


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

berturut-turut akan mendapatkan hadiah 1.000.000. Jika karyawan sudah 2 kali mendapatkan prestasi *Employee of the month* maka karyawan bisa memperoleh peluang untuk mendapatkan pretasi *Employee of the year,* dimana syaratnya selain mendapatkan minimal 2 kali mendapatkan prestasi *Employee of the month,* karyawan juga diminta untuk memiliki mutu kerja yang tinggi, komunikasi yang bagus, reponsibilitas dalam pekerjaan, pencapaian target yang luar biasa, efektif dalam pekerjaan, memiliki dedikasi yang tinggi, dan kehadiran yang tepat waktu. Jika karyawan bisa memenuhi kriteria yang telah ditentukan, karyawan akan mendapatkan prestasi *Employee of the year*, yang akan mendapatkan *Reward* berupa piagam berisikan foto diri yang akan dipajang selama
1 tahun di mading sebagai bentuk apresiasi, mendapatkan uang sejumlah 1,500,000., dan voucher belanja atau makan sebesar 250,000., apabila kinerja karyawan sangat bagus sehingga mampu mempertahankan performanya selama 3 tahun berturut-turut dan mendapatkan prestasi *Employee of the year*, karyawan akan mendapatkan tambahan hadiah emas seberat 5 gram. Dan penghargaan *Life Time Award* di berikan kepada karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan dan dianggap memberikan contoh kepada teman-teman sejagawatnya akan diberikan sebuah plakat dan hadiah uang tunai sebesar Rp. 5.000.000,.

Penerapan sistem *Reward* di PT. Kharisma Interplast Pratama ini untuk mengkaji kinerja karyawan yang harus sesuai dengan peraturan atau standar yang telah dibuat dan diatur selaras dengan standar dari perusahaan sehingga *Reward* bisa diberikan serta diharapkan untuk dapat menjadi motivasi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya kendala yang timbul dalam pemberian *Reward* di perusahaan ini adalah susahnya karyawan mendapatkan hak atau hadiah berupa voucher hadiah dan atau promosi jabatan, karena hal yang menjadi kendala selain pertimbangan prestasi kerja dalam pemberian *Reward*, seperti kondisi yang dialami perusahaan, ketetapan pemerintah mengenai upah minimun, kondisi perekonomian, kenaikan biaya hidup secara umum.

Berikut adalah data *Reward* yang telah diberikan oleh pihak manajemen PT. Kharisma Interplast Pratama kepada para karyawannya dari periode 2019-2021.

**Tabel 1. 1**
**Data *Reward* Karyawan PT. Kharisma Interplast Pratama**

| **Tahun** | **Jenis *Reward*** | **Penerima *Reward*** | |
|---|---|---|---|
| 2019 | KPI Achievement | 3 | Divisi |
| | | 162 | Orang |
| | Employee of The Month | 8 | orang |
| | Employee of The Year | - | |
| | Life Time Award | 1 | orang |
| | **Total** | **171** | **orang** |
| 2020 | KPI Achievement | 5 | divisi |
| | | 298 | orang |
| | Employee of The Month | 8 | Orang |
| | Employee of The Year | - | |
| | Life Time Award | - | |
| | **Total** | **306** | **Orang** |
| 2021 | KPI Achievement | 14 | Divisi |
| | | 968 | Orang |
| | Employee of The Month | 20 | Orang |
| | Employee of The Year | - | Orang |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Life Time Award | 1 | Orang |
| | **Total** | **990** | **Orang** |

*Sumber: HRD PT. Kharisma Interplast Pratama*

Berdasarkan data pada tabel di atas pada tahun 2019 karyawan yang telah menerima jenis *Reward* KPI Achievement yaitu sebanyak 3 divisi yang berisikan 162 orang, dan yang mendapatkan *Reward Employee of The Month* sebanyak 8 orang, dan tidak adanya karyawan yang mendapatkan *Reward Employee of The Year* serta 1 orang mendapatkan *Reward Life Time Award.* Sedangkan pada tahun 2020 karyawan yang telah menerima jenis reward KPI Achievement yaitu sebanyak 5 divisi yang berisikan 298 orang, dan yang mendapatkan *Reward Employee of The Month* sebanyak 8 orang, dan tidak adanya karyawan yang mendapatkan *Reward Employee of The Year* dan *Reward Life Time Award.* Dan pada tahun 2021, karyawan yang telah menerima jenis *Reward* KPI Achievement yaitu sebanyak 14 divisi yang berisikan 968 orang, dan yang mendapatkan *Reward Employee of The Month* sebanyak 20 orang, dan 1 orang mendapatkan *Reward Life Time Award.*

Salah satu dari peran penting *Punishment* adalah untuk menjaga ketertiban dan memberikan efek jera sehingga karyawan tidak akan mengulangi kesalahannya, dan lebih tertib dalam mengikuti aturan serta nilai-nilai perusahaan. Karena di dalam setiap perusahaan dibutuhkannya sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai pengendali agar kinerja di organisasi tersebut tetap berjalan dengan baik dan semestinya. Sebab akibat dari hukum dan aturan yang berjalan tidak baik adalah akan terjadinya konflik kepentingan antar individu yang menyebabkan timbulnya rasa tidak menyenangkan yang dirasakan seseorang yang ditakutkan orang tersebut akan menimbulkan tindak hal kejahatan. Dan dengan demikian, hukuman yang dilakukan adalah untuk membenahi dan mengevaluasi perilaku para karyawan, karena dibeberapa kondisi penggunaan hukuman justru lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang tidak bisa bekerja dibawah aturan dan tidak sesuai harapan.

Ukuran berat *Punishment* yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat perusahaan, juga akan membuat sikap dan perilaku *indispliner* berkurang. Namun demikian, *Punishment* juga harus diterapkan beralaskan pertimbangan masuk akal, logis dan telah diinformasikan secara gamblang kepada karyawan. *Punishment* semestinya diterapkan tidak terlalu ringan atau terlalu berat karena *Punishment* bertujuan mendidik dan seharusnya menjadi alat motivasi untuk memelihara kedispilinan di dalam lingkungan organisasi. Maka bisa disimpulkan, keberhasilan suatu perusahaan bisa ditentukan dan dilihat oleh jenis penghargaan dan beratnya pemberian hukuman, karena jika karyawan terbiasa mendapatkan penghargaan dari perbuatan baik yang telah dilakukannya, kian besar juga karyawan tersebut akan mengulangi tindakan atau perbuatan baik. Sedangkan, semakin sering karyawan mengulangi pelanggaran yang dilakukan maka semakin sering karyawan mendapatkan hukuman atau sanksi. Pada kenyataannya yang terjadi di PT. Kharisma Interplast Pratama masih banyaknya terdapat karyawan yang melanggar aturan Perusahaan, terutama aturan tersebut adalah masalah kedisiplinan waktu yang bisa terlihat dari data karyawan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan pada pelanggaran.

**Tabel 1. 2 Data Punishment Karyawan Pabrik PT Kharisma Interplast Pratama**

| **Jenis Hukuman** | **Pelanggaran** | **Karyawan yang diberikan sanksi** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **2019** | **2020** | **2021** |
| | Kelebihan Jam Merokok | 8 | 11 | 7 |


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Ringan(SP 1) | Absensi buruk karyawan di bulan sebelumnya | 8 | 6 | 9 |
| Sedang(SP 2) | Kelebihan Jam Merokok (sebelumnya telah mendapat SP 1) | 7 | 5 | 9 |
| | Absensi buruk karyawan di bulan sebelumnya (sebelumnya telah mendapatSP 1) | 5 | 7 | 2 |
| | Tingkat kehadiran yang buruk | - | 2 | 1 |
| Berat (SP 3) | Kelebihan Jam Merokok (sebelumnya telah mendapat SP 1 dan SP 2) | 2 | 1 | 1 |
| | Absensi buruk karyawan di bulan sebelumnya (sebelumnya telah mendapatSP 1 dan SP 2) | 7 | 10 | 1 |
| | Kelalaian dalam bekerja | 1 | 1 | 2 |

*Sumber: HRD PT. Kharisma Interplast Pratama*

Dari tabel diatas menunjukkan data pemberian *Punishment* kepada karyawan PT. Kharisma Interplast Pratama, yang menjadi penyebab diberikannya hukuman tersebut adalah dari jenis pelanggarannya, yaitu : hukuman ringan berupa teguran secara lisan dari HRD, hukuman ini diberikan jika karyawan tidak disiplin ketika waktu bekerja, contohnya seperti datang terlambat, absen bekerja tanpa adanya asalan yang jelas. Selanjutnya hukuman sedang, dimana hukuman ini diberikan dalam bentuk Surat Peringatan Pertama dan Kedua, penerima hukuman ini adalah karyawan yang masih menganggap enteng teguran lisan yang telah disampaikan, seperti contohnya tetap datang terlambat, pulang lebih awal dari jam yang seharusnya dan tanpa adanya keterangan jelas, dan hukuman terakhir yang paling berat yaitu pemecatan atau hubungan kerja.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* nayata menjadi perhatian penuh manajemen PT. Kharisma Interplast Pratama sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja dan potensi yang dimiliki oleh setiap SDM agar nantinya mampu bekerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh PT. Kharisma Interplast Pratama.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, termasuk uji validitas dengan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), serta uji heteroskedastisitas (Glejser dan scatterplot). Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan berganda untuk melihat pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel

independen dan dependen. Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 17.194 | 5.651 | | 3.043 | .004 |
| | Reward | .537 | .108 | .583 | 4.976 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai *Constan* (a) sebesar 17,194 sedangkan nilai *reward* (b / koefisien regresi) sebesar 0,537 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan Y = 17,194 + 0.537 $X_1$

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 20.271 | 3.367 | | 6.020 | .000 |
| | Punishment | .567 | .076 | .732 | 7.453 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel diatas di ketahui nilai *Constan* (a) sebesar 20,271 sedangkan nilai *punishment* (b / koefisien regresi) sebesar 0,567 sehingga persamaan regresinya Y = 20,271 + 0,567 $X_2$

**Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda.

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 15.108 | 4.688 | | 3.223 | .002 |
| | Reward | .180 | .116 | .196 | 1.559 | .126 |


*Copyright* © 2025 Pada Penulis

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Punishment | .471 | .097 | .607 | 4.832 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah $Y = 15{,}108 + 0{,}180\ X_1 + 0{,}471\ X_2$

**Uji Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tergantung dimana Jika nilai signifikan <0.05, maka berkorelasi, jika nilai signifikan >0.05, maka tidak berkorelasi.

Untuk mengambil tingkat hubungan di gunakan dengan pengukuran koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4. 20 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Internal koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,000 - 0,019 | Sangat Rendah |
| 0,200 - 0,399 | Rendah |
| 0,400 - 0,599 | Sedang |
| 0,600 - 0,779 | Kuat |
| 0,800 - 0,1000 | Sangat Kuat |

*Sumber: Menurut Sugiyono (2017: 184)*

**Tabel 4. 21**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

| Reward | | | Kinerja Karyawan |
|---|---|---|---|
| Reward | Pearson Correlation | 1 | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .583** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,583 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

**Tabel 4. 22**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

| Punishment | | | Kinerja Karyawan |
|---|---|---|---|
| Punishment | Pearson Correlation | 1 | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | N | 50 | 50 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .732** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,732 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .748[a] | .559 | .540 | 2.346 | .559 | 29.816 | 2 | 47 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,748 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk memahami kontribusi atau persentase pengaruh dari *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilakukan uji determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .583[a] | .340 | .327 | 2.841 |

a. Predictors: (Constant), Reward
*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,340 atau sebesar 34% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 34% sisanya 66% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel *Punishment* (X2) Terhadap**


*Copyright* © 2025 Pada Penulis

**Kinerja Karyawan (Y)**
**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .732[a] | .536 | .527 | 2.381 |

a. Predictors: (Constant), Punishment
*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 53,6% sisanya 46,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 26**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Reward (X1) Dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .748[a] | .559 | .540 | 2.346 |

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,559 atau sebesar 55,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 55,9% sisanya 44,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini diperoleh dengan cara membandingkan nilai signifikan dimana jika nilai sig <0.05 atau nilai t hitung >t tabel maka terdapat pengaruh. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat a = 5% Rumus mencari t tabel t tabel = df = n-k = 50-3=2 = 47, maka di peroleh nilai t tabel sebesar = 2,011 Berikut hasil dari uji t:

**Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 17.194 | 5.651 | | 3.043 | .004 |
| | Reward | .537 | .108 | .583 | 4.976 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 4,976>2,011 dan nilai signifikansi untuk variabel *reward* (X1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000<0,05 artinya bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kharisma Interplast Pratama Di Cikupa kabupaten Tangerang.

**Tabel 4. 28 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 20.271 | 3.367 | | 6.020 | .000 |
| | Punishment | .567 | .076 | .732 | 7.453 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 7,453>2,011 dan nilai signifikansi untuk variabel *punishment* (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000<0,05, artinya bahwa variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Kharisma Interplast Pratama Di Cikupa kabupaten Tangerang.

**Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika nilai sig <0.05 atau jika nilai f hitung> f tabel maka terdapat pengaruh. Rumus mencari f tabel: df1 = (k-1) = (3-1) =2 df2 = (n-k) = (50-3) = 47, maka di peroleh nilai f tabel sebesar 3,20

**Tabel 4. 29 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVAa**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 328.337 | 2 | 164.168 | 29.816 | .000[b] |
| | Residual | 258.783 | 47 | 5.506 | | |
| | Total | 587.120 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

*Sumber: Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar 29,816>3,20 dan nilai signifikansi 0,000<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X1) dan


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

*punishment* (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kharisma Interplast Pratama Di Cikupa kabupaten Tangerang.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan Y = 17,194 + 0,537X, yang berarti bahwa setiap peningkatan reward sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537. Nilai t hitung sebesar 4,976 lebih besar dari t tabel (2,011) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama.

### Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi linier sederhana menunjukkan Y = 20,271 + 0,567X2, yang berarti setiap kenaikan punishment sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,567. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 7,453 lebih besar dari t tabel (2,011) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama.

### Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 15,108 + 0,180X1 + 0,471X2. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% reward akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,180, sedangkan setiap peningkatan 1% punishment akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,471. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,816 lebih besar dari F tabel (3,20) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Interplast Pratama, berdasarkan uji t dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 serta uji F yang menunjukkan pengaruh simultan dengan nilai F hitung 29,816 > 3,20. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti periode waktu yang singkat, ketersediaan data yang terbatas, dan ukuran sampel yang relatif kecil sehingga dapat memengaruhi generalisasi hasil. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan transparansi kebijakan gaji serta menciptakan budaya komunikasi yang lebih konstruktif dalam penerapan punishment, guna meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Hamsinah, H., et al (2023). The influence of Total Quality Management (TQM) and organizational culture on employee job satisfaction that impacts employee performance (case study on cooperatives in South Tangerang City). *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, *18*(2), 156-168.

Hardani. (2020). Buku Metode *Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*. In Cv. Pustaka Ilmu Group (Issue April).

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.

Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.

Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara,Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung*: CV. Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian. Bandung*: CV. Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung*: CV. Alfabeta


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY