

## PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK. BRANCH BOGOR

Nur Fadilah Nilam Cahya<sup>1</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417  
e-mail: <sup>1</sup> nurfadilahnilam03@gmail.com

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02153@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of Reward and Punishment on Employee Performance both partially and simultaneously at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Bogor Branch. This research method uses quantitative methods. The collection methods used are primary data and secondary data. This research used the Slovin Technique, namely 85 respondents. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the Reward variable (X1) obtained a calculated t value > t table ( $7.543 > 1.9893$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that Reward (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis for the Punishment variable (X2) obtained a calculated t value > t table ( $3.492 > 1.9893$ ) and a significance value of  $0.001 < 0.05$ . This means that Punishment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$  ( $190.815 > 3.11$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that Reward (X1) and Punishment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). The determination obtained by the Adjusted R Square is 0.823, meaning that the Reward and Punishment variables together have an influence contribution of 82,3% on employee performance. Meanwhile, the remaining 17,7% was influenced by other factors not examined in this study\*

*Keywords: Reward; Punishment; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. penelitian ini menggunakan Teknik Slovin yaitu sebanyak 85 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel *Reward* ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $7,543 > 1,9893$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel *Punishment* ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $3,492 > 1,9893$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $190,815 > 3,11$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,823, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar

82,3% terhadap Kinerja Karyawan . Sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Reward*; *Punishment*; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pada globalisasi ini, Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan aset organisasi usaha maupun non-usaha karena Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan, dan karya. Sumber daya manusia, atau karyawan, memiliki kualitas yang lebih baik sehubungan dengan kinerja perusahaan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang penting bagi perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk mengelola bisnis dengan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai keuntungan atau tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memiliki Sumber daya manusia (SDM) yang baik dan unggul agar terciptanya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi untuk berfungsi.

Kinerja karyawan terdiri dari hasil kerja individu mereka dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi terdiri dari total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Kinerja organisasi dan kinerja karyawan sangat terkait. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi harus digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

*Reward* merupakan pemberian penghargaan dan insentif kepada pekerja mereka atas kinerja dan kontribusi yang luar biasa. Penghargaan dapat berupa pengakuan non-finansial, seperti apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, atau promosi, tetapi juga dapat berupa pengakuan finansial, seperti bonus atau

kenaikan gaji. Selain meningkatkan kinerja, program *reward* yang efektif membantu membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, retensi, dan kerja tim.

Menurut M. Kadarisman dalam Marnisah dkk (2021:15) *Reward* merupakan sebuah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang tujuannya supaya seorang karyawan atau pegawai dapat lebih menjadi giat lagi dalam bekerja dan juga agar dapat untuk memperbaiki tingkat absensi yang tinggi dan meningkatkan kinerja kerja yang telah dicapai. Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Sabda dkk (2021:13) *reward* merupakan sebuah insentif yang berkaitan dengan bayaran secara finansial atas dasar agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Melalui *reward* adalah salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai suatu bentuk rasa perhatian yang positif yang diberikan perusahaan dalam menyemangati, memberikan partisipasi, yang tujuannya akan memotivasi, memberikan semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan

*Punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada seorang karyawan karena ketidakmampuan mereka untuk melakukan atau melaksanakan tugas sesuai dengan arahan. Setiap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Yang ditegaskan pada awal pekerjaan karyawan di perusahaan menurut Nisa dalam Karisma Dinda Elis dkk (2023:241). *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan oleh seseorang dengan sengaja setelah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Putusan adalah hasil yang tidak diinginkan. (menyiksa) untuk menghilangkan tindakan yang tidak diinginkan. *Punishment* diberikan kepada karyawan agar tidak adanya lagi terjadi pelanggaran yang berulang.

## 2. PENELITIAN TERKAIT

Menurut Randi (2018:15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini

1. Elis Dinda Kharisma, Ading Sunarto Judul: Kinerja Karyawan Berbasis Reward Dan Punishment Pada PT Coco Digital Technology Tangerang Banten, Penelitian ini menghasilkan Reward Dan Punishment Presentasi Sebesar 37,7% Dan 62,3% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain. Persamaan Regresi Linier Bergandanya Adalah  $Y = 2,168 + 0,210 + 0,756x$ .
2. Heri Indra Gunawan, Siti Zubaidah, Dadang Dadang Judul : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif SMK Sasmita Jaya 2 Tangerang Selatan, Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh (X1) Reward Dan (X2) Punishment Terhadap (Y) Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Signifikan. Pengaruh Reward Dan Punishment Presentasi Sebesar 37,7% Dan 62,3% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain. Persamaan Regresi Linier Bergandanya Adalah  $Y = 2,168 + 0,210 + 0,756x$ .
3. Ading Sunarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, Hasil Penelitian, Menunjukkan Bahwa Reward,

Punishment Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persamaan Regresi  $Y = 5,346 + 0,381X_1 + 9,587X_2 + 3,713X_3$ .

4. Marifah, Sugiyanto Judul: Efektivitas Reward Pada Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kademangan, Efektivitas reward dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik, terdapat perubahan pada diri guru di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kademangan semakin lebih baik pada mengajar dikelas
5. Anton Setiawan Honggowibowo, Astika Ayuningtyas Judul: Penentuan Reward Guru Les Menggunakan Metode Profile Matching, Dengan menggunakan metode profile matching dapat dilihat perankingan dari nilai tertinggi sampai terendah guru les adalah A5 dengan Nilai 5.14, A2 dengan nilai 5.115, A3 dengan nilai 5.005, A1 dengan nilai 4.93 dan terakhir A4 dengan nilai 4.823

## 3. METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor sebanyak 108 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif atau mewakili populasi yang diteliti"

#### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam analisis data, kegiatan yang biasanya

dilakukan adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek dari mulai sangat negatif hingga sangat positif.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen (terikat) dan variabel dependen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan antara lain:

##### 1) Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data dinyatakan berdistribusi normal.

##### 2) Grafik *Probability Plot*

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada titik sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghazali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen)”. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, dengan kriteria sebagai berikut:

- Bila nilai signifikansi nilai residual  $> 0,05$ , dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Bila nilai signifikansi nilai residual  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas

Deteksi dari ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima ataupun ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

##### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan

hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Rumusan masalah pada hipotesis dalam penelitian ini adalah

**a. Reward (X1)**

$H_{01} : P_1 = 0$  “Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”

$H_{a1} : P_1 \neq 0$  “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”

**b. Punishment (X2)**

$H_{02} : P_1 = 0$  “Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”

$H_{a2} : P_2 \neq 0$  “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”.

Atau dengan cara melihat  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *independen* berpengaruh secara nyata terhadap variabel *dependen*

**2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut: Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2021:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel *independen*”. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

- a.  $H_{03} : P_1 = 0$  “Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”
- b.  $H_{a3} : p_1 \neq 0$  “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Sumber

Alfaria Trijaya Tbk Branch Bogor”

Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan signifikansinya adalah:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun dengan cara melihat  $f_{tabel}$  sebagai berikut:

- a) jika nilai  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) jika nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Pendesripsian dari karakteristik informasi reponden ini dilakukan sebelum informasi hasil penelitian ini dicantumkan. Karakteristik reponden ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pendapatan reponden. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan PT Sumbe Alfaria Trijaya Tbk Branc Bogor.

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 1**

**Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
mal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.1389504 1
t Extreme Differences	Absol	.136
	Positi	.087

	ve	
	ive	Negat
		-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

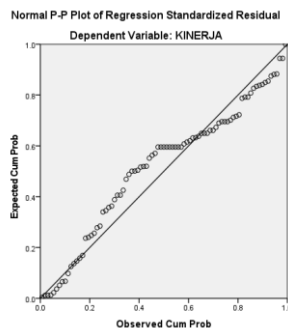
Sumber: Data diolah: SPSS v.27,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,136 > 0,05$ . Dan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal

Selain itu, penyebaran pada titik sumbu diagonal pada plot probabilitas dapat digunakan untuk menguji normalitas. Menurut Ghazali (2017:164), dua dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan, maka model regresi tidak. memenuhi standar normalitas

Pada gambar di atas, Seperti yang



ditunjukkan pada grafik normal probabilitas, titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalita

**Uji multikolinearitas**

**Tabel 2**  
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Model	Collinearity Statistics

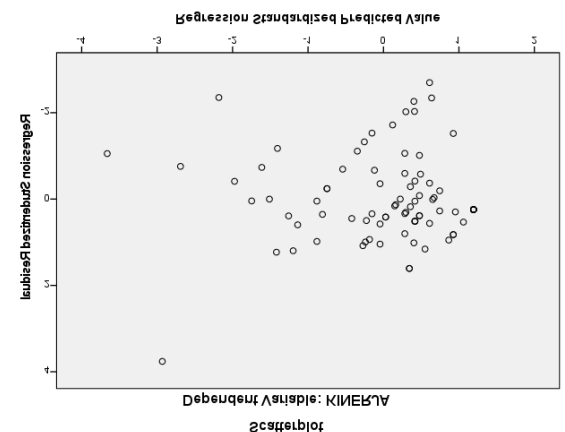
	To	V
	lerance	IF
REWA	.29	3.
RD	7	370
PUNIS	.29	3.
HMENT	7	370

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS v.27,2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel *coefficients* nilai VIF  $3.370 < 10$  maka tidak terjadi multikolonieritas antara variabel *reward* dan *punishment*.

**2. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**(Scatterplot)**

Dalam gambar di atas, titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0, bukan hanya di atas atau di bawah. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak menimbulkan masalah.

**1.2.6 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 3**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>				
odel	M	Unsta ndardized Coefficients	tandard ized Coeff icients	ig.

		Erro r			
Const ant)	.668	.028		.30 2	02 4
EWA RD	.618	.082	.643	.54 3	00 0
UNIS HME NT	.278	.080	.298	.49 2	00 1

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS v,27,2024

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, pada variabel *reward* dan *punishment* yang telah dilakukan uji t adalah sebagai berikut:

**1. Uji Hipotesis yang pertama (Reward), Perumusan Hipotesis:**

- jika nilai t hitung < t tabel : berarti Ho diterima dan H1 ditolak
- jika nilai t hitung > t tabel : berarti Ho ditolak dan H1 diterima

Dapat dikatakan signifikan, Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai p < sig. 0,05, kriteria dianggap signifikan. Menurut Hipotesis pertama, nilai t hitung 7,543 lebih besar daripada t tabel 1,9893 (7,543>1,9893) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (0,000<0,05). Kesimpulannya adalah bahwa *Reward* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H1 diterima..

**2. Uji Hipotesis yang kedua (Punishment), Perumusan Hipotesis**

- jika nilai t hitung < t tabel : berarti Ho diterima dan H2 ditolak
- jika nilai t hitung > t tabel : berarti Ho ditolak dan H2 diterima

Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai p < sig. 0,05, kriteria dianggap signifikan. Menurut Hipotesis pertama, nilai t hitung 3,492 lebih besar dari t tabel 1,9893 (3,492>1,9893) dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. (0,001<0,05) Kesimpulannya adalah bahwa *Punishment* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Ho ditolak dan H2 diterima..

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

el	Mod um of Squar es	f	ean Squar e		ig.
egressi on	788.5 85		94.29 2	90.81 5	000 b
esidual	84.30 9	2	.687		
otal	172.8 94	4			

a. Dependent Variable: KINERJA

Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Data dilah SPSS V.27,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh f hitung > f tabel atau 190,815 > 3,11, hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, karena hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Reward* dan *Punishment* terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor

**5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor, Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, pengujian telah dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor sudah baik dengan nilai rata-rata 4,4 pada indikator Tunjangan Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1$ , dengan hasil  $Y = 5,836 + 0,865 X_1$ . dan berdasarkan hasil uji t antara variabel *reward* dan kinerja karyawan didapatkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,543>1,9893), nilai sig (0,000<0,05) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,703 atau sebesar 70,3%. yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat

disimpulkan bahwa *punishment* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor sudah baik dengan nilai rata-rata yang tertinggi sebesar **4,4** pada indikator Hukuman Ringsn Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1$ , dengan hasil  $Y = 9,895 + 0,777 X_2$ . dan berdasarkan hasil uji t antara variabel *punishment* dan kinerja karyawan didapatkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (**3,492 > 1,9893**), nilai sig (**0,001 < 0,05**) dengan koefisien determinasi sebesar **0,69** atau sebesar **69,7%**. yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor sudah baik dengan nilai rata-rata yang tertinggi sebesar **4,4** pada indikator Kualitas Pekerjaan Maka dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Bogor dengan hasil uji regresi linear berganda dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ , dengan hasil  $Y = 4,668 + 0,618 X_1 + 0,278 X_2$ . dan hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , (**190,815 > 3,11**) dengan nilai koefisien determinasi yang didapat sebesar **0,823** atau sebesar **82,3%**, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar atau , sedangkan sisanya sebesar 17,7% atau disebabkan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, bisa halnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Praktik Dan Penelitian). Aceh: Universitas Malikussaleh.
- [2] Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Hasibuan (2020). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi*, Cetakan 13. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P;. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [6] Marnisah, Luis Dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: Cv.Aa.Rizky.
- [7] Prof.Dr., Poltak Sinambela, And Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : Pt. Rajagrafindo Persada.
- [9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, Cv
- [11] Kharisma, Elis Dinda; Sunarto, Ading. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Reward Dan Punishment Pada Pt Coco Digital Technology Tangerang Banten. *Prosiding Seminar*
- [12] Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin Dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan Di Pt Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- [13] Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- [14] Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- [15] Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- [16] Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- [17] Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*.