

**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* terhadap Kinerja
karyawan PT Bandeng Juwana Surabaya**

Oleh:

Shahruc Raduyew¹

Email: sharuk.r@gmail.com

Veronika Nugraheni SL,SE,MM²

Email: veronika.nugraheni@unitomo.ac.id

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandeng Juwana Kota Surabaya. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Doktor Sutomo. Pembimbing (1) Veronika Nugraheni SL,SE,MM.

Sumber daya manusia menjadi kunci dalam suatu perusahaan sebagai pelaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu perusahaan perlu mendayagunakan agar menghasilkan kinerja yang optimal. Tujuan penelitiandilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, 1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menguhipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden. Populasi penelitian sebanyak 41 karyawan. penelitian menggunakan sampling jenuh, yaitu diambil dari seluruh populasi. Dari hasil pengumpulan data yang sudah diolah dan dianalisis melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif (0,280) dan signifikan (0,031) antara *Reward* terhadap kinerja karyawan. Kedua menunjukkan pengaruh positif (0,549) dan signifikan (0,000) antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif (0,821) dan signifikan (0,000) antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja

I. LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini menghasilkan banyak sekali persaingan serta kemajuan tercantum dalam bidang perekonomian. Salah satu akibat dari globalisasi untuk dunia usaha merupakan maraknya perusahaan- perusahaan yang bersaing ketat buat mendapatkan pasar yang

ditargetkan. sekarang banyaknya pelaku bisnis yang mempunyai usaha dibidang yang sama. Oleh Karena itu pelaku usaha harus pandai untuk menghadapi persaingan dalam kota misalnya dikota Surabaya. Letak kota Surabaya yang strategis karena terletak ditepi pantai laut jawa yang sangat cocok apabila masyarakat sekitar memiliki usaha dalam sektor perikanan. dalam segi ekonomi.

Ikan bandeng adalah komoditas yang umum di konsumsi masyarakat indonesia, selain karena harganya yang ekonomis juga karena sudah banyaknya pilihan produk ikan bandeng yang sudah di inovasi sehingga semakin bertambahnya minat masyarakat terhadap ikan bandeng. Menurut Astawan (2003), salah satu upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemanfaatan ikan bandeng adalah mengiolah ikan bandeng secara duri lunak. Di indonesia, produk bandeng duri lunak mulai dikenal walaupun jumlah produksinya masih dibawah ikan asin maupun ikan pindang. Pada produk bandeng presto memerlukan proses pengemasan karena pengemasan merupakan salah satu cara untuk melindungi atau mengawetkan produk pangan maupun non-pangan. Kemasan adalah suatu wadah atau tempat yang digunakan untuk mengemas suatu produk yang dilengkapi dengan label atau keterangan keterangan termasuk beberapa manfaat dari isi kemasan. Pengemasan memiliki peranan dan fungsi yang penting dalam menunjang distribusi produk terutama yang mudah mengalami kerusakan seperti pada produk bandeng presto Fitri (2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satu faktor yang terbilang penting adalah sumber daya manusia Kentjana & Nainggolan (2018). Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diyakini menjadi peran penting dalam operasional perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meraih tujuannya tidak selalu bergantung dari seberapa canggih teknologi yang dimiliki, banyaknya modal operasional, ataupun sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga bergantung dar aspek sumber daya manusianya. Apabila perusahaan mengutamakan upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tentu mereka juga akan membalas dengan cara menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program SDM, namun tidak semua program diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun jobdesk yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang

mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri Prasetya (2017).

Kinerja biasanya dianggap sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari upaya individu untuk berhasil memenuhi tugas yang diberikan kepadanya sebagai metode untuk mencapai tujuan kerja dalam organisasi. Menurut Priansa (2017) Kinerja adalah ekspresi aktual dari bakat atau kemampuan, bukan sifat pribadi seperti bakat atau kemampuan. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sangat baik bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama menjalankan tanggung jawab dan aktivitasnya dalam suatu bisnis atau organisasi. Pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan karena berpotensi berdampak pada kinerja bisnis secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting bagi setiap pemangku bisnis, baik bisnis milik pemerintah maupun swasta, karena kemajuan antara perusahaan dan bisnis bergantung pada bakat yang ada dengan kata lain kinerja yang dimiliki perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih mungkin terjadi ketika kinerja meningkat, dan ketika kinerja memburuk, perusahaan mulai jatuh dan tidak dapat lagi mempertahankan eksistensinya. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun, dan penurunan tersebut bahkan dapat merusak reputasi suatu lembaga atau perusahaan di mata publik. Kita perlu mempertimbangkan hal ini dan bersama-sama mempertimbangkan apa yang perlu dilakukan untuk mencegah hal ini.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian pada PT Bandeng Juwana Surabaya Pada penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandeng Juwana Surabaya”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Perusahaan memberikan reward kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atau timbal balik kepada karyawan atas kemampuan kerja yang telah mereka berikan. Reward yang diberikan oleh suatu perusahaan menjadi hak dari setiap karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, dan kinerja mereka. Hak tersebut diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kinerja mereka. Reward juga diberikan kepada karyawan untuk memotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Rosyid et al. (2019:6) mendefinisikan reward sebagai salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk memberikan apresiasi kepada seseorang yang telah melakukan kewajiban dan tugasnya tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pencapaian di waktu yang akan datang. Menurut Fahmi (2016:64) reward atau kompensasi dalam lingkup perusahaan, dapat dipahami bahwa reward sebagai suatu pemberian imbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Menurut Busro (2018:315) menyatakan reward sebagai suatu hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang berguna bagi kepentingan perusahaan baik finansial maupun non finansial untuk meningkatkan semangat serta komitmen dari setiap karyawan agar mampu mempengaruhi karyawan lain sehingga terdapat persaingan yang positif antar karyawan.

Punishment

Punishment atau sanksi digunakan untuk memperlemah perilaku yang cenderung tidak diinginkan dari permintaan yang tidak sesuai. Sanksi yang dimaksud menjadi suatu akibat yang tidak diinginkan dan bersifat tidak menyenangkan terhadap respon perilaku, maka secara umum sanksi tidak berupa penderitaan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran tertentu dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2016:130) mendefinisikan bahwa *punishment* adalah suatu tindakan, hukuman atau peringatan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan tersebut. Menurut Sardiman (2011:94) *punishment* atau sanksi adalah suatu bentuk penetapan negatif yang menjadi salah satu motivasi, jika diberikan secara baik dan tepat sesuai prinsip-prinsip pemberian *punishment*. Menurut Fahmi (2016:68) *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena ketidakmampuan seseorang dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Kinerja

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) Amstrong (2006:1) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dalam Mangkunegara (2017:9) Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Metode

Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara untuk melakukan analisis dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1) Data sekunder

Merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti secara tidak langsung atau menggunakan sumber yang lain yang dapat memberikan suatu informasi untuk memperkuat data dalam penelitian. Fatihudin (2015:116)

2) Data Primer

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode angket (*questionare*). Menurut Fatihudin (2015:116) kuisisioner dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan secara tertulis yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang berupa jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden. Pertanyaan ini disebarakan kepada pegawai PT. Bandeng Juwana surabaya.

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti baik manusia, benda-benda, gejala, atau peristiwa yang akan diteliti, dimana hasil penelitian tersebut akan digeneralisasikan Fatihudin (2015:64) Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 responden dari seluruh karyawan PT. Bandeng Juwana.

Menurut Sugiyono (2010:81) Sampel adalah bagian dari responden yang karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut. pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan seberapa besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian terhadap satu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau estimasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai oleh peneliti adalah sampling jenuh dikarenakan populasi hanya berjumlah 41 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap- tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing, merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode pemrosesan data dengan teknik statistik.
2. Coding, merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.
3. Scoring, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Untuk semua jawaban diberikan rating sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Rating Jawaban Kuisisioner

No	Skala	Keterangan
1	Skala 5	Sangat Setuju
2	Skala 4	Setuju
3	Skala 3	Netral
4	Skala 2	Tidak Setuju
5	Skala 1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2015)

4. Tabulating, yaitu menyajikan yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan sebagai adalah berikut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:157-158) validitas berfungsi untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas ini dilakuka dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik yang kemudian hasil dari korelasi tersebut dinamakan Hasil Uji Validitas per Item korelasi r hitung. R tabel pada penelitian ini didapat dengan mengacu pada rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 41 - 2 = 39$ dengan $\text{sig.}\alpha = 0,05$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,381 Pengujian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan ketentuan apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka indikator dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Validitas

Variabel	Idikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,701	0,3081	Valid
	X1.2	0,689		
	X1.3	0,535		
	X1.4	0,687		
	X1.5	0,639		
	X1.6	0,651		
	X1.7	0,785		
	X1.8	0,690		
Punishment (X2)	X2.1	0,687	0,3081	Valid
	X2.2	0,835		
	X2.3	0,732		
	X2.4	0,743		
	X2.5	0,751		
	X2.6	0,711		
	X2.7	0,771		
	X2.8	0,750		
Kinerja (Y)	Y1.1	0,755	0,3081	Valid
	Y1.2	0,757		
	Y1.3	0,738		
	Y1.4	0,773		
	Y1.5	0,749		
	Y1.6	0,852		
	Y1.7	0,785		
	Y1.8	0,872		
	Y1.9	0,804		
	Y1.10	0,747		

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat mengungkapkan semua indikator dari tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hubungan variabel X1 dengan Y dan X2 dengan Y dan selanjutnya. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas adalah tolak ukur instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	A kritis	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	X1.1	0.971	> 0,60	Reliabel
	X1.2	0.971		
	X1.3	0.971		
	X1.4	0.971		
	X1.5	0.971		
	X1.6	0.971		
	X1.7	0.970		
	X1.8	0.971		
<i>Punishment</i> (X2)	X2.1	0.970	>0,60	Reliabel
	X2.2	0.970		
	X2.3	0.970		
	X2.4	0.970		
	X2.5	0.970		
	X2.6	0.970		
	X2.7	0.970		
	X2.8	0.971		
Variabel	Item	Cronbach's Alpha	A kritis	Keterangan
	Y1.1	0.971		
	Y1.2	0.971		
	Y1.3	0.971		

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	A kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.4	0.970	>0,60	Reliabel
	Y1.5	0.971		
	Y1.6	0.970		
	Y1.7	0.971		
	Y1.8	0.970		
	Y1.9	0.970		
	Y1.10	0.970		

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat mengungkapkan semua indikator dari tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji Reabilitas variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel penelitian, karena nilai hitung > 0,6 (nilai *Cronbach Alpha*).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Jika pada *tabel test of normality* dengan menggunakan kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut ini Uji Normalisasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41469168
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,058
	Negative	-,097
	Kolmogorov-Smirnov Z	,618
Asymp. Sig. (2-tailed)		,839
Test distribution is Normal.		

Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0,839 > 0,05$ hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model distribusi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:153) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Terdapat dua syarat untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan variance inflation factor (VIF) > 10 maka terjadi multikolinearitas dan apabila nilai tolerance mendekati 1 dan variance inflation factor (VIF) < 10 maka bebas dari multikolinearitas. Berikut ini uji multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolaranc e	VIF
1	(Constant)	,567	,216		2,629	,012		
	<i>Reward</i>	,280	,125	,303	2,245	,031	,260	3,852
	<i>Punishme nt</i>	,549	,117	,632	4,685	,000	,260	3,852
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,260 artinya $0,260 > 0,10$. Berdasarkan nilai tolerance tersebut, maka tidak terjadi gejala multikolenearitas. Dan nilai VIF sebesar 3,852 artinya nilai $3,852 < 10$. Sehingga tidak terjadi gejala multikolenearitas. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan nilai tolerance dan VIF bahwa model regresi pengaruh

Model reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap kinerja (Y) tidak terjadi masalah multikolenearitas.

Uji Autokorelasi

Umar (2008:84) uji autokorelasi berfungsi untuk mengetahui apakah suatu model regresi linier terdapat hubungan yang positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel penelitian. Untuk mengetahui terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap Durbin-Watson. Berikut hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 ^a	,821	,811	,42546	1,363
Predictors: (Constant), Punishment, Reward					
Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,363 dengan jumlah 41 responden (n) dan jumlah variabel independen 2 (K=2), maka pada tabel durbin watson akan didapat nilai du sebesar 1,6031. Karena nilai DW 1,363 lebih besar dari batas atas (du) 1.6031 dan kurang dari $4 - 1,6031 = 2,3969$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lainnya. Jika varian berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas dan jika varian dari residu ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Apabila hasil korelasinya < 0,05 maka mengandung heterokedastisitas dan apabila sebaliknya maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,227	,142		1,599	,118
	<i>Reward</i>	- ,053	,082	-,202	-,645	,523
	<i>Punishme nt</i>	,076	,077	,315	1,003	,322

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel dapat diketahui variabel reward (X1) memiliki nilai signifikan 0,523 dan variabel punishment (X2) nilai signifikan 0,322 artinya nilai tersebut > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh model reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bandeng Juwana Kota Surabaya tidak terjadi heterokedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikan > 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Penelitian ini menggunakan variabel dependen reward (X1) punishment (X2) dan kinerja (Y).

Tabel
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,567	,216		2,629	,012
	<i>Reward</i>	,280	,125	,303	2,245	,031
	<i>Punishme nt</i>	,549	,117	,632	4,685	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,567 + 0,280X_1 + 0,549X_2 + e$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 0,567 artinya jika variabel independen model *reward* dan *punishment* bernilai konstan, maka variabel dependen kinerja karyawan nilainya sebesar 0,567.
- b. Model *reward* (b) memiliki nilai koefisien 0,280. Hal tersebut memperhatikan jika nilai model *reward* naik maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,280 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- c. *Punishment* (b) memiliki nilai koefisien 0,549. Hal tersebut memperhatikan jika nilai model *punishment* naik maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,549 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (bersam-sama). Adapun pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (α) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan tidak berpengaruh signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (α) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan berpengaruh signifikan.

Tabel

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,445	2	15,723	86,855	,000 ^b
	Residual	6,879	38	,181		
	Total	38,324	40			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa model reward (X1) dan punishment (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial (individu). Adapun pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (α) atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (α) atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,567	,216		2,629	,012
	Reward	,280	,125	,303	2,245	,031

	<i>Punishment</i>	,549	,117	,632	4,685	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

- a) Uji t (parsial) antara variabel independen model *reward* (X1) terhadap variabel dependen kinerja (Y), dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan variabel model *reward* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- b) Uji t (parsial) antara variabel independen *punishment* (X2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y), dengan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan variabel *punishment* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan R berfungsi untuk mengetahui korelasi, apakah berpengaruh kuat atau tidak. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R² dan R Ghozali (2016:97).

Tabel

Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,811	,42546
Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS (2021)

Dari tabel diketahui bahwa nilai R square adalah 0,829. Artinya Model reward (X1) dan punishment (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 82,1% sedangkan 17,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada nilai R sebesar 0,906 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka untuk menjawab rumusan masalah peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Model *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandeng Juwana Kota Surabaya.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandeng Juwana Kota Surabaya.
3. Model *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandeng Juwana Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, P, N. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Motivasi kerja (Studi Pada CV. Ayudya Tabanan Bali) (Skripsi). Tersedia dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/26186>

Akhyadi, K. (2015). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*.

Am, S. (2011). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri, 1(2)*, 68–72.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *PPeJournal Pemerintahan Integratif ISSN, 2337–8760*.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. *Bandung: Alfabeta*.

Sedermayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Fahmi, Irham, 2018. *Manajemen Kinerja*. CV Alfabeta, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Sopiah & Sangadji, Mamang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset, Yogyakarta

Wahyuningrum, S. N., & Sudarso, Y. (2020, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)* (Vol. 6, No. 2, pp. 164-172).

Hidayat, F. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan di Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

AFIDATHI, I. R. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Rayon BREBES)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65. AFIDATHI, I. R. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Brebes)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Dwiansyah, Y. F. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan Jember.

Kurniawan, H., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt andalan arthalestari semarang). *Journal of Management*, 2(2).

Rakhmawati, A., Indriyani, A., & Sucipto, H. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toserba Mayga Sitanggal. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(4), 307-322.

Kusriyanto, B. (2012). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binawan Pesindo.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Aksara TIMUR.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung