

---

## **Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. King Manufacture Sukoharjo (Studi Pada Departemen Computer Numerical Control)**

1) Febriyosi Riska Herawati  
Program Studi Manajemen SDM, STIE TOTALWIN SEMARANG, Semarang,  
Indonesia.

Email : [riskaherawatifebriyosi@gmail.com](mailto:riskaherawatifebriyosi@gmail.com) 2)

Anis Turmudhi., S.Pd., M.Si.

Email : [anis@stietotalwin.ac.id](mailto:anis@stietotalwin.ac.id)

Dosen STIE TOTALWIN SEMARANG, Semarang, Indonesia.

### **ABSTRACT**

*This study aims to find out how much influence motivation, reward and punishment on employee performance in PT. King Manufacture Sukoharjo. The population used in this research is Employee King Manufacture Sukoharjo (Departemen Computer Numerical Control). The sample in this study were 33 respondents. The data obtained is then analyzed by SPSS.*

*From the analysis can be obtained the following results: Motivation has a positive effect on employee job performance, Reward has a positive effect on employee job performance.. While Punishment has a positive effect on employee job satisfaction.*

*Then The test data shows that the value of Adjusted R Square is equal to 90,6 %. While the rest of 9,4% This value means that the level of influence of each independent variable to the dependent variable of 90,6%. While the rest equal to 9,4%. influenced by other variables.*

***Keywords : motivation, reward, punishment, employee performance***

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuantujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian

kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (H. A. Rozak et al., 2023). Manusia memilih teknologi, manusia mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan untuk bersaing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Federman, 2022 dalam Putri Adinda Pertiwi, 2022).

Salah satu strategi yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. (H. Rozak et al., 2024) Perusahaan harus menerapkan strategi untuk menjamin Sumber Daya Manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu perusahaan. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. (Rozak, H.A et al., 2023) Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi terainya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya ialah motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Motif dalam meraih prestasi merupakan stimulus yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat yang memuaskan (Diana & Suhardi, 2019 dalam Susandi, 2021). Motivasi dapat diwujudkan dalam bentuk stimulus dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Suatu perusahaan wajib memberikan motivasi agar karyawannya semangat bekerja dan dapat memaksimalkan produktivitas ataupun tingkat penjualan dalam perusahaan itu sendiri.

Tidak hanya motivasi yang dapat memberikan manfaat positif bagi kinerja, selain dari motivasi bentuk lainnya adalah *reward*. Jika ditinjau dari konsep manajemen, *reward* menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan. (H. A. Rozak et al., 2023) Teknik ini dapat mengintegrasikan tindakan dan perilaku seorang individu dengan perasaan sukacita dan antusiasme yang akhirnya mereka menjadi tergerak untuk menjalankan suatu hal positif secara repetitif. *Reward* atau penghargaan mempunyai sejumlah ragam di mana perusahaan menyediakannya bagi karyawannya atas dedikasi yang sudah mereka sumbangkan. *Reward* tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2019

dalam Susandi 2021). Hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan dapat menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan. Bentuk *reward* ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Tidak hanya *reward* dan motivasi, *punishment* (hukuman) juga dapat memberikan manfaat kinerja. *Punishment* ialah sebuah ancaman hukuman yang ditujukan agar kinerja karyawan pelanggar dapat dibenahi, dan aturan yang berlaku pun bisa dipelihara, serta pelanggarnya bisa diberi pelajaran. (H. A. Rozak et al., 2021)

Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bertobat, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memedulikan peraturan yang telah ditentukan. *Reward* dan *punishment* saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi karyawan untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja. Adanya dampak pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan keterkaitannya dengan komitmen organisasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. King Manufacture (Departemen *Computer Numerical Control*) sebagai objek penelitian.

## TELAAH PUSTAKA

### 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Siagian & Fitriana dalam (Susandi,2021) memaparkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan sebab hal ini memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan semestinya mempunyai motivasi agar tanggungjawab dan tugas yang dibebankan padanya dapat di laksanakan dengan semaksimal mungkin, serta hal ini pastinya memberi untung bagi perusahaan sebab tingginya motivasi bisa mengantarkannya menuju pencapaian tujuan yang bisa teraih secara optimum dan searah dengan ekspetasinya.

Hasil penelitian Erwin & Suhardi (2020) “ Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Susandi (2021) “ Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Energi di Kota Batam “ menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dari beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Henri Simamora dalam Muhammad Shafuwandi (2019) Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian reward kepada pegawai

adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward adalah penilaian yang positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan atau reward.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Shafuwandi (2019) dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Pekanbaru” menyimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian oleh Muhammad Fariss, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. X” menyimpulkan bahwa Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Reward sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 = Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan**

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Eko Septian dalam Selly Suci, dkk (2021)

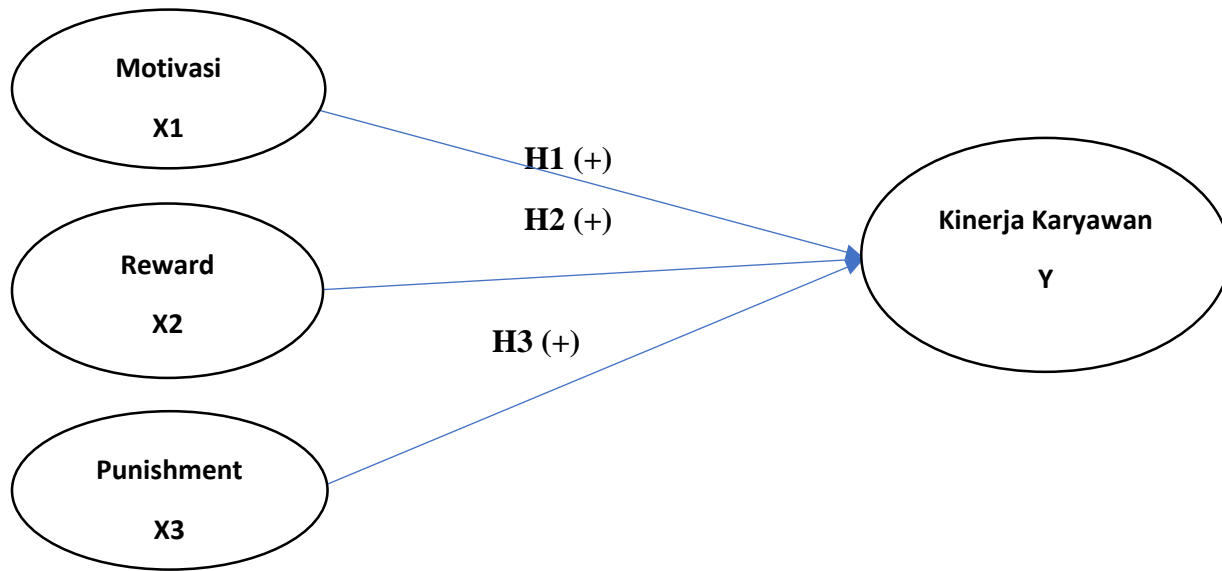
Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang” menyebutkan bahwa variabel Punishment memiliki pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian oleh Selly Suci, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus klinik kecantikan Puspita Bandar Lampung)” menyimpulkan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa penelitian diatas bahwa variabel Punishment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 = Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *causality research* yang mencoba menjelaskan hubungan atau pengaruh antara independent variable terhadap dependen variable . Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner), data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data angka-angka (*numerical*) yang diolah dengan metode statistika. Jumlah responden sebanyak 33 karyawan PT. King Manufacture Sukoharjo departemen Computer Numerical Control dijadikan sebagai sampel. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu penentuan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur menggunakan Skala Ordinal dengan menggunakan Skala *Likert*.

## PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Responden sebanyak 33 orang. Responden terdiri dari 33 orang (100%) laki-laki. Pada karakteristik usia menunjukkan paling banyak responden berumur 26 tahun sebanyak 4 responden (12,1%). Selanjutnya responden dilihat dari tingkat jabatan, mayoritas

memiliki jabatan sebagai operator sebanyak 28 responden (84,8%). Responden berdasarkan masa kerja paling banyak lama bekerja kurang dari 5tahun sebanyak 9 responden (27,3%).

## Hasil penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasi nilai  $r$ . Apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka indikator dikatakan valid.

#### Hasil Uji Validitas Indikator *motivasi*

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
<i>Motivasi (X1)</i>				
-X1.1	0.352	>	0.344	Valid
-X1.2	0.712	>	0.344	Valid
-X1.3	0.573	>	0.344	Valid
-X1.4	0.667	>	0.344	Valid
-X1.5	0.507	>	0.344	Valid

#### Sumber : Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung  $> r$  Tabel (0.344) sehingga keseluruhan indikator valid.

#### Hasil Uji Validitas Indikator *reward*

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
<i>Reward (X2)</i>				
-X2.1	0.352	>	0.344 0.344	Valid
-X2.2	0.712	>	0.344 0.344	Valid
-X2.3	0.573	>	0.344	Valid
-X2.4	0.667	>		Valid
- X2.5	0.507	>		Valid

#### Sumber : Data Primer diolah Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung > r Tabel (0.344) sehingga keseluruhan indikator valid.

### Hasil Uji Validitas Indikator punishment

Variabel dan Indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
Punishment (X3)				
-X3.1	0.609	>	0.344 0.344 0.344	Valid
-X3.2	0.579	>		Valid
- X3.3	0.659	>		Valid

### Sumber : Data Primer diolah Program SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung > r Tabel (0.344) sehingga keseluruhan indikator valid. **Hasil Uji Validitas Indikator Kinerja**

Variabel dan Indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)				
-Y1	0.393	>	0.344 0.344 0.344 0.344 0.344	Valid
-Y2	0.513	>		Valid
-Y3	0.375	>		Valid
-Y4	0.663	>		Valid
- Y5	0.535	>		Valid

### Sumber : Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung > r Tabel (0.344) sehingga keseluruhan indikator valid.

## 2. Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Kalkulasi *cronbach alpha* memanfaatkan bantuan SPSS, dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliable adalah 0,70. Jadi nilai cronbach alpha >0,70 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliable/handal.

Variabel	Koefisien	> atau <	Tabel	Keterangan
<i>Motivasi (X1)</i>	0.884	>	0.7 0.7	Reliabel
<i>Reward (X2)</i>	0.884	>	0.7	Reliable
<i>Punishment (X3)</i>	0.805	>	0.7	Reliable
Kinerja (Y)	0.834	>		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabilitas setiap variabel penelitian yaitu >0.70.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variasi dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
		Coefficients		Coefficients		
1	(Constant)	-.876	7.174		-.122	.904
		-.043	.205	-.042	-.207	.837
	REWARD	-.013	.173	-.014	-.076	.940
	PUNISHMENT	-.041	.456	-.017	-.091	.928

#### Sumber : Data Primer diolah SPSS

Nilai Signifikansi motivasi (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) semuanya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa baik motivasi (X1), *reward* (X2) maupun *punishment* (X3) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.083	2.873		.029	.977		
MOTIVA							
SI	.421	.120	.408	3.310	<.001	.850	1.177
REWARD	.418	.069	.595	6.033	<.001	.986	1.014
PUNISHMENT	.985	.183	.532	5.391	<.001	.986	1.014

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah terjadinya hubungan linier antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Salah satu cara pengujian multikolinieritas yang digunakan adalah pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka tidak terjadi multikolinier.

#### Hasil Uji Multikolinialitas

Berdasarkan uji multikolinieritas menggunakan pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan bantuan program SPSS pada tabel 4.12 . Nilai VIF motivasi (X1) *reward* (X2) dan *punishment* (X3) semuanya  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa baik motivasi (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) tidak terjadi multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov. Jika Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
___Residual		
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66304226
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.079
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>		.310
99% Confidence Interval	Lower Bound	.298
	Upper Bound	.322

Sumber : Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan = 5% atau ( $0,200 > 0,05$ ), yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Analisis regresi liner berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen untuk

membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan sebab akibat antara 2 variabel independen atau lebih (X1), (X2), (X3), (X4)...(Xn) dengan 1 variabel dependen (Y).

### Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.11.478	2.873		.3.521	.001
	MOTIVASI	.428	.152	.251	.2.824	.004
	REWARD	.418	.069	.595	6.033	.001
	PUNISHMENT	.985	.183	.532	5.391	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel koefisiensi diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,478 + 0,428X1 + 0,418X2 + 0,985X3 + e$$

### 5. Uji hipotesis (t)

#### Hasil Pengujian Hipotesis

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.083	2.873		.029	.977
	MOTIVASI (X1)	.428	.073	.565	2.824	.004
	REWARD (X2)	.418	.069	.595	6.033	.001
	PUNISHMENT (X3)	.985	.183	.532	5.391	.002

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Variabel motivasi memiliki koefisien regresi 0,428 dengan tingkat signifikansi pada 0,004 dengan  $t_{hitung} 2.824 > t_{tabel} 2.045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya bahwa variabel motivasi secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap Kinerja karyawan diterima.

Variabel reward memiliki koefisien regresi 0,418 dengan tingkat signifikansi pada 0,001 dengan  $t_{hitung} 6.033 > t_{tabel} 2,045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya bahwa variabel reward secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara reward terhadap Kinerja karyawan diterima.

Variabel punishment memiliki koefisien regresi 0,985 dengan tingkat signifikansi pada 0,002 dengan  $t_{hitung} 5.391 > t_{tabel} 2,045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya bahwa variabel punishment secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara punishment terhadap Kinerja karyawan diterima.

## 6. Uji kelayakan model (uji f)

### Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.349	3	225.783	113.560	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.623	33	1.988		
	Total	740.972	36			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi, reward, punishment

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung} = 113.560 > F_{tabel} = 2,93$  dengan taraf signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $113.560 > 2.93$ ) dan signifikansi 0.000 (0%) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya model dalam penelitian ini layak untuk diteliti.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien

determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.906	.1410

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD, MOTIVASI

Sumber : Data Primer diolah SPSS

Hal ini Hasil dari regresi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,906 artinya variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu Motivasi (X1), Reward (X2), Punishment (X3), sebesar 90,6%, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh (X) yaitu motivasi (X1), reward (X2), punishment (X3), sedangkan sisanya sebesar 9,4% persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan *penelitian* diperoleh hasil bahwa Variabel motivasi memiliki koefisien regresi 0,428 dengan tingkat signifikansi pada 0,04 dengan  $t_{hitung} 2.824 > t_{tabel} 2.045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah dari 0,05 artinya bahwa variabel motivasi secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan susandi (2021) penelitian menyimpulkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, Vicky F. Sanjaya (2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, kesimpulan yang diperoleh adalah H1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Variabel reward memiliki koefisien regresi 0,418 dengan tingkat signifikansi pada 0,01 dengan  $t_{hitung} 6.033 > t_{tabel} 2.045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah dari 0,05 artinya bahwa variabel reward secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) menunjukkan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

oleh Alfin Thomas (2021) menunjukkan adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.

Jadi, kesimpulan yang diperoleh adalah H2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Variabel punishment memiliki koefisien regresi .985 dengan tingkat signifikansi pada 0,02 dengan  $t_{hitung} 5.391 < t_{tabel} 2.045$ , karena memiliki tingkat signifikansi dibawah dari 0,05 artinya bahwa variabel punishment secara individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Yuliana Ariyani (2019) menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah (2018) menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jadi, kesimpulan yang diperoleh adalah H3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil pengujian SPSS variabel *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan dapat di jelaskan sebagai berikut :

Apabila variabel  $X_1$  (motivasi) setelah di analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_1 (2,824) > t_{tabel} (2.045)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kesimpulan variabel *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila variabel  $X_2$  (*Reward*) Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (6.033) > t_{tabel} (2.045)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak kesimpulan variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila variabel  $X_3$  (*Punishment*) Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_3 (5.391) > t_{tabel} (2.045)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak kesimpulan variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dibantu dengan program SPSS terdapat nilai *adjusted R square* sebesar sebesar 90,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,4% Nilai ini memiliki arti bahwa tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 90,6%. Sedangkan sisanya sebesar 9,4%. dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi kesimpulan dari hasil diatas yaitu :

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya semakin sering motivasi diberikan dalam bekerja maka akan membuat kinerja karyawan meningkat
2. Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya semakin sesuai reward yang diberikan dalam bekerja maka akan membuat kinerja karyawan meningkat

3. Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya pemberian punishment yang sesuai dengan peraturan SOP maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Berperannya variabel *motivasi* di dalam PT. King Manufacture Sukoharjo memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan penelitian dilapangan dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan senang dan semangat dengan motivasi yang diberikan oleh PT. King Manufacture Sukoharjo. Sebaiknya PT. King Manufacture Sukoharjo lebih meningkatkan lagi dan sering memberikan motivasi secara rutin terhadap karyawan agar karyawan semakin semangat kerja dan semangat menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Berperannya variabel *reward* di dalam PT. King Manufacture Sukoharjo Departemen CNC memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan penelitian di lapangan dapat di simpulkan bahwa hampir semua karyawan peduli dengan reward yang diberikan oleh PT. King Manufacture Sukoharjo. Sebaiknya PT. King Manufacture Sukoharjo semakin meningkatkan system penerapan reward dan meninjau ulang pemberian reward agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, diharapkan manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memenuhi setiap tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif. Proses pendistribusian seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil, hal ini akan meminimalkan persepsi biasa dalam sistem penghargaan.
3. Berperannya variabel *punishment* di dalam PT. King Manufacture Sukoharjo memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa semua karyawan akan bekerja lebih keras ketika mereka mendapatkan punishment berupa teguran lisan, oleh karena itu PT . King Manufacture Sukoharjo perlu meninjau ulang pemberian punishment agar kinerja karyawan dapat meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, Rosa Luciana.** 2022. Pengaruh Rreward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Utama Pharma Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU.
- Apsari, Meylida.** 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA.
- Ariyani, Evi Yuliana.** 2019. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus Di BRI Syariah Cabang Semarang Periode 2016-2018). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG.

- Dymastara, Eko Septian.** 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Hasil Penelitian Prodi Manajemen UM Bengkulu.
- Herawati, Heny & Dwi Ermawati.** 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 02 Nomor 02.
- Ihsan, Muhammad.** 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Ikhsan, Muhammad Faris, dkk.** 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Jurnal Agristan. Volume 4 Nomor 2. Halaman 104-113.
- Indriasari, Ayu Hidayah.** 2018. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN.
- Nur, Fitria.** 2019. Pengaruh Sistem Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makasar. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASAR. MAKASAR.
- Okriana, Linda Sekar.** 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Mandiri Busana (Studi Kasus Pada Departemen Packing Quality Assurance & Finish Goods). SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI TOTALWIN SEMARANG.
- Permadani, Viola Putri.** 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.
- Pertiwi, Putri Adinda.** 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP ARTHA Mitra Abadi Jaya Wonosobo. STIE TOTALWIN SEMARANG.
- Pramesti, Rizki Ayu, dkk.** 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 09 Nomor 01.
- Rosyidah, Biatur.** 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO.
- Sari, Selly Suci Marta, dkk.** 2021. Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai. Volume 07 Nomor 01.
- Shafuwandi, Muhammad.** 2019. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru. UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU
- Suhardi & Erwin.** 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. Jurnal EMBA. Volume 8 Nomor 3.
- Susandi.** 2021. Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Energi Di Kota Batam. UNIVERSITAS PUTERA BATAM.
- Thomas, Alfin.** 2021. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 02 Nomor 02.

- 
- Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview*. [https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8)
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155–165. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 25.