
**Pengaruh Adanya Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pt Mitra Sehati Sekata Purwokerto**

Abdulloh Al Mubarak ¹⁾

Anis Turmudhi ²⁾

S1-Manajamen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾abdullohalmubarak77@gmail.com

²⁾anis@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of reward, punishment, motivation on employee performance. The research method used is exploratory research, where variables are measured using a Likert scale. The data collection method was carried out using a questionnaire. The research was conducted by taking a sample of the entire population of 45 people who were employees of PT. Mitra Sehati Sekata Data processing uses SPSS version 25 software. The instrument analysis techniques are validity testing, reliability testing, and data analysis techniques using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results of the study show that Rewards have a positive and significant impact on the performance of employees of PT Mitra Sehati Sekata.. Punishment has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Mitra Sehati Sekata. Motivation has a positive but not significant effect on the performance of employees of PT Mitra Sehati Sekata.. There is a simultaneous (together) influence of reward, punishment, motivation, simultaneously and positively influencing the performance of employees of PT Mitra Sehati Sekata.

Keywords: *Reward, Punishment, Motivation, Employee Performance, PT Mitra Sehati Sekata.*

PENDAHULUAN

Menurut Lolowang, (2016) mendeskripsikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola

dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (NISAK, 2022) Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terjalankan dengan baik. Suak, (2017) berpendapat bahwa pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi sumber daya manusia sendiri sejajar dengan pentingnya strategi bidang manajemen lainnya tersebut. Pada saat ini manajemen sumber daya manusia tidak lagi semata-mata menjadi tenaga pencatat kepegawaian, tetapi telah ikut berpartisipasi dalam semua aspek kegiatan perusahaan. (H. Rozak et al., 2024) Bersama bidang manajemen lain, manajemen sumber daya manusia berperan besar dalam penyusunan strategi perusahaan secara menyeluruh. Di sisi lain PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto merupakan salah satu perusahaan Ritel yang memiliki sistem reward dan punishment pada perusahaannya. Dimana reward dan punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan. (Risma Aprilia et al., 2023)

Menurut Liana, (2020) Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan, dalam rangka peningkatan penjualan dan penekanan biaya. (H. A. Rozak et al., 2023)

Adapun salah satu perusahaan yang memperlakukan reward dan Punishment adalah PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto yang bergerak di bidang usaha distribusi bahan makanan pokok. PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto merupakan anak perusahaan Matrix Grup. Oleh karena itu perusahaan harus memperlakukan aturan –aturan guna menjaga perilaku seluruh karyawan tersebut, PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto memberlakukan reward dan punishment sebagai acuan bagi karyawannya untuk meningkatkan perilaku serta memberi kesempatan bagi

karyawannya untuk berkarir(H. A. Rozak et al., 2023). Pada PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto menerapkan reward dengan memberi imbalan seperti gaji dan tunjangan kesehatan, bila kinerja karyawan makin baik maka pihak HRD akan di janjikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi di PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto.

Berikut adalah tabel data reward yang ada pada PT. Mitra Sehati Sekata Purwokerto sebagai berikut :

TABEL 1. REKAPITULASI PENDAPATAN KARYAWAN PT. MITRA

SEHATI SEKATA

NO	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan
1	Manager	12.000.000	4.000.000
2	Kepala Cabang	10.000.000	3.500.000
3	Supervisor	7.000.000	3.000.000
4	Kasir	5.000.000	2.000.000
5	Admin	4.500.000	2.000.000
6	Sales	4.000.000	1.500.000
7	Security	3.500.000	1.500.000

Sumber: Rekapitulasi Pendapatan karyawan Pt. Mitra Sehati Sekata

Tabel diatas memberikan informasi mengenai beberapa upah dan tunjangan yang merupakan reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lainnya adalah pemberian punishment. Pemberian punishment diberikan agar karyawan dapat bertanggung jawab melakukan perkerjaannya. Penyebab pemberian surat peringatan (SP) yang di lakukan karyawan sebagai berikut :

1. Karyawan mendapatkan SP 1 apabila karyawan melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tidak masuk tanpa keterangan.
 2. Karyawan yang mendapat SP 2 apabila karyawan karyawan tidak merespon atas surat peringatan yang telah di berikan.
 3. Karyawan yang mendapat SP 3 apabila karyawan melakukan kesalahan yang fatal di perusahaan seperti : manipulasi data dan melakukan tindakan Kriminal.
- Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sehati Sekata

2. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sehati Sekata
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sehati Sekata

TELAAH PUSTAKA

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.(H. A. Rozak et al., 2021) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan (Muqoyyarah, 2018). Dengan harapan pemberian reward mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penghargaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi (Siswanto, 2003 dalam (Wirawan, 2018)):

1. Sistem Penghargaan Intrinsik

Sistem penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari satu transaksi antara satu individu dengan tugasnya, tanpa ikut serta pihak ketiga).

2. Sistem Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat).

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Punishment didefinisikan sebagai tindak penyajian konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perlakuan tertentu (rosyid, 2018). Punishment jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment siberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Menurut Pramesti, (2019), jenis-jenis Punishment dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis, teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang, dengan jenis, penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan, penundaan kenaikan pangkat atau Promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Dengan menerapkan system manajemen sumber daya manusia yang tepat, maka perusahaan dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif pula terhadap perusahaan. (Dian Perm atasari, 2020). Menurut Islam dan Ismail (2006) dalam (Wirawan, 2018) menyebutkan bahwa, terdapat 6 faktor motivasi bagi karyawan meliputi gaji tinggi, kondisi kerja yang nyaman, promosi, kerja yang menantang, keamanan kerja, penghargaan

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan *Accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. *Accidental sampling* yang ditargetkan dalam penelitian ini sejumlah minimum 45 responden dalam pengambilan sampel. Responden dari penelitian berasal dari karyawan PT Mitra Sehati Sekata Purwokerto (Sugiharti, 2023). Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut : 1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini, disebarkan dengan pertanyaan yang telah disusun. Dalam penelitian ini digunakan jenis kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang pertanyaan atau pertanyaan tidak memberikan kebebasan kepada responden, untuk memberikan jawaban dan pendapatnya sesuai dengan keinginan mereka. Metode ini digunakan untuk pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang disebarkan kepada responden. Pilihan jawaban yang sudah disiapkan sebelumnya dengan tingkatan pilihan

mengikuti struktur skala likert 5 point dngan pedoman scoring sebagai berikut, sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5)

2. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini.

3. Wawancara

Yaitu bentuk pernyataan yang ditunjukan kepada responden yaitu kepada karyawan PT Mitra Sehati Sekata Purwokerto. Komunikasi secara langsung dengan pihak pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan cara melakukan tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini ditunjukan untuk melakukan studi pendahuluan utuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal hal responden yang lebih mendalam.

Data yang diperoleh dari lapangan kemudian di analisa dengan metode uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 25. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedaditas dan uji autokorelasi. Uji hipotesis meliputi uji R2 (uji koefisien determinasi), uji F (uji kelayakan model), dan uji T (Uji Signifikansi Parameter Individual.

PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah sampel yang merupakan jumlah total karyawan PT. Mitra Sehati sekata yang menjadi responden dalam penelitian. Selanjutnya objek penelitian disebut dengan responden. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian sebanyak 45 orang. Karakter responden dalam penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**TABEL 1. DESKRIPTIF OBJEK
PENELITIAN BERDASARKAN JENIS**

KELAMIN

	Frequency	Percent (%)
LAKI -LAKI	26	57,8
PEREMPUAN	19	42,2
TOTAL	45	100,0

SUMBER : HASIL ANALISA
MENGUNAKAN SPSS

TABEL 3. DESKRIPTIF OBJEK PENELITIAN

BERDASARKAN UMUR RESPONDEN

	Frequency	Percent
KURANG DARI 20 TAHUN	5	11,1
21-30 TAHUN	35	77,8
31-45 TAHUN	5	11,1
Total	45	100,0

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

TABEL 4. DESKRIPTIF OBJEK PENELITIAN

BERDASARKAN UMUR RESPONDEN		
	Frequency	Percent (%)
DIPLOMA	1	2,2
SMA/SEDERAJAT	42	93,3
SMP/SEDERAJAT	2	4,4
TOTAL	45	100,0

SUMBER : HASIL ANALSIA MENGGUNAKAN SPSS

TABEL 5. DESKRIPTIF OBJEK PENELITIAN

BERDASARKAN UMUR RESPONDEN		
	Frequency	Percent (%)
KURANG DARI 1 TAHUN	11	24,4
1-5 TAHUN	27	60,0
5-10 TAHUN	7	15,6
TOTAL	45	100,0

SUMBER : HASIL ANALSIA MENGGUNAKAN SPSS

Statistika deskriptif ditampilkan meliputi deskripsi jawaban responden untuk setiap pertanyaan. Hal ini dimaksudkan untuk membantu menentukan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap survei yang didistribusikan. Untuk mengetahui kekuatan kondisi untuk setiap variabel, kalikan skor tertinggi untuk setiap variabel dengan jumlah pertanyaan untuk setiap variabel dan bagi menjadi lima kategori: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidaksetuju. Rentang skala dalam uji ini dihitung dengan rumus : $RS = \frac{m-n}{k}$

Keterangan: RS=Rentang skala | m=Skor maksimal | n=Skor minimal | k = Jumlah katagori $RS = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$

Sehingga range katagori jawaban responden dapat dijelaskan seperti, 1,00-1,80=Sangat rendah; 1,81-2,60=Rendah; 2,61-3,40=Cukup; 3,414,20=Tinggi; 4,21-5,00=Sangat tinggi.

Dari penyebaran kuisisioner dilapangan didapatkan hasil statistik sebagai berikut,

TABEL 6. STATISTIKA DESKRIPTIF VARIABEL REWARD

PERTANYAAN KUESIONER VARIABEL REWARD	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Pertanyaan					Total	Rata- Rata Frekuensi Jawaban (Mean)	Inter- Pretasi
	STS	TS	N	S	SS			
X1.1 SAYA MENDAPATKAN IMBALAN TAMBAHAN DILUAR GAJI	0	3	20	17	5	45	3,53	Tinggi
X1.2 TUNJANGAN YANG DISEDIAKAN SESUAI DENGAN KEBUTUHAN SAYA	0	3	20	16	6	45	3,56	Tinggi
X1.3 SAYA DIBERIKAN KESEMPATAN UNTUK BERKEMBANG (PROMOSI) APABILA SAYA BERPRESTASI	0	6	18	18	3	45	3,40	Cukup
X1.4 DUKUNGAN DAN PUJIAN DARI ATASAN SERTA REKAN KERJA MEMBUAT SAYA SENANG DAN MERASA DIHARGAI	0	6	16	20	3	45	3,44	Tinggi
X1.5 MASYARAKAT DAN REKAN KERJA MENGHORMATI SAYA SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN	1	3	18	14	9	45	3,60	Tinggi
X1.6 PENGHARGAAN YANG DIBERIKAN MENDORONG SAYA UNTUK DISIPLIN DALAM BEKERJA	2	6	20	14	3	45	3,22	Cukup
X1.7 PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN MENUNTUT SAYA UNTUK MELAKUKAN YANG TERBAIK	0	4	26	12	3	45	3,31	Cukup

X1.8 PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN DENGAN BAIK AKAN MENDAPAT PENGAKUAN DAN MEMBUAT SAYA SEMAKIN BERSEMANGAT	0	2	23	12	8	45	3,58	Tinggi
X1.9 PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN MEMBERIKAN OTONOMI LEBIH BAGI SAYA UNTUK MELAKUKAN DAN MENGAMBIL KEPUTUSAN	1	5	21	15	3	45	3,31	Cukup
X1.10 PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN MAMPU MEMBUAT SAYA MENJADI SEMAKIN TERAMPIL DAN BERKEMBANG	0	7	26	11	1	45	3,13	Cukup
X1.11 PERUSAHAAN MEMBERIKAN REWARD KEPADA SAYA JIKA SAYA DISIPLIN DALAM BEKERJA	2	1	24	14	4	45	3,38	Cukup

Sumber: olah data hasil penelitian.

TABEL 7. STATISTIKA DESKRIPTIF VARIABEL PUNISHMEN

PERTANYAAN KUESIONER VARIABEL PUNISHMEN	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Pertanyaan					Total	Rata- Rata Frekuensi Jawaban (Mean)	Inter- Pretasi
	STS	TS	N	S	SS			
X2.1 SAYA TAHU DAN MENGERTI TENTANG PERATURAN DAN TATA TERTIB DI PERUSAHAAN	0	0	22	20	3	45	3,58	Tinggi
X2.2 SAYA DIPERINTAH UNTUK MEMATUHI PERATURAN DAN TATA TERTIB DI PERUSAHAAN	1	2	21	17	4	45	3,47	Tinggi

X2.3 PENGAWASAN YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN MEMBUAT SAYA SEMAKIN TAAT ATURAN	0	2	25	15	3	45	3,38	Cukup
X2.4 MEMATUHI PERATURAN DAN TATA TERTIB DAPAT MENINGKATKAN DISIPLIN SAYA DALAM BEKERJA	1	1	22	14	7	45	3,56	Tinggi
X2.5 SAYA SELALU DIBERITAHU JIKA MELAKUKAN KESALAHAN DALAM BEKERJA	0	1	23	16	5	45	3,56	Tinggi
X2.6 TEGURAN ATAU PERINGATAN YANG DIBERIKAN KEPADA SAYA SESUAI DENGAN PERATURAN PERUSAHAAN	1	1	27	12	4	45	3,38	Cukup
X2.7 HUKUMAN YANG DIBERIKAN MEMPENGARUHI KINERJA SAYA	0	0	26	13	6	45	3,56	Tinggi
X2.8 HUKUMAN YANG DIBERIKAN MAMPU MEMOTIVASI SAYA AGAR MENJADI LEBIH BAIK LAGI	3	1	23	14	4	45	3,33	Cukup

SUMBER: OLAH DATA HASIL PENELITIAN.

TABEL 8. STATISTIKA DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI

PERTANYAAN KUESIONER VARIABEL MOTIVASI	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Pertanyaan					Total	Rata-Rata Frekuensi Jawaban (Mean)	Inter-Pretasi
	STS	TS	N	S	SS			
X3.1 SAYA ENJOY DENGAN JOBDESK SAYA	0	1	21	17	6	45	3,62	Tinggi
X3.2 SAYA MENDAPATKAN	0	3	23	12	7	45	3,51	Tinggi

RESPON BAIK DARI PIMPINAN ATAS PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN	0	1	22	16	6	45	3,60	Tinggi
X3.3 SAYA SELALU MENAATI JAM PULANG KERJA	1	1	24	12	7	45	3,51	Tinggi
X3.4 SAYA SELALU BERPAKAIAN SESUAI DENGAN KETENTUAN PERUSAHAAN	0	0	23	14	8	45	3,67	Tinggi
X3.5 LINGKUNGAN KERJA SAYA MEMBUAT SAYA LEBIH SEMANGAT BEKERJA UNTUK MENCAPAI TARGET	0	2	21	12	10	45	3,67	Tinggi
X3.6 SAYA SELALU BEKERJA SESUAI DENGAN TATA CARA PEKERJAAN	0	3	18	14	10	45	3,69	Tinggi
X3.7 FASILITAS YANG MEMADAI DI PERUSAHAAN MENINGKATKAN KUALITAS KERJA SAYA	0	2	15	15	13	45	3,87	Tinggi
X3.8 SAYA SELALU BERTINGKAH LAKU SESUAI DENGAN APA YANG BOLEH DAN APA YANG TIDAK BOLEH DILAKUKAN OLEH PARA PEGAWAI SELAMA DALAM ORGANISASI								

SUMBER: OLAH DATA HASIL PENELITIAN.

TABEL 8. STATISTIKA DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI

PERTANYAAN KUESIONER VARIABEL MOTIVASI	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Pertanyaan					Total	Rata-Rata Frekuensi Jawaban (Mean)	Inter-Pretasi
	STS	TS	N	S	SS			
X3.1 SAYA ENJOY DENGAN JOBDESK SAYA	0	1	21	17	6	45	3,62	Tinggi
X3.2 SAYA MENDAPATKAN	0	3	23	14	7	47	3,77	Tinggi

RESPON BAIK DARI PIMPINAN ATAS PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN	0	1	22	16	6	45	3,60	Tinggi
X3.3 SAYA SELALU MENAATI JAM PULANG KERJA	1	1	24	12	7	45	3,51	Tinggi
X3.4 SAYA SELALU BERPAKAIAN SESUAI DENGAN KETENTUAN PERUSAHAAN	0	0	23	14	8	45	3,67	Tinggi
X3.5 LINGKUNGAN KERJA SAYA MEMBUAT SAYA LEBIH SEMANGAT BEKERJA UNTUK MENCAPAI TARGET	0	2	21	12	10	45	3,67	Tinggi
X3.6 SAYA SELALU BEKERJA SESUAI DENGAN TATA CARA PEKERJAAN	0	3	18	14	10	45	3,69	Tinggi
X3.7 FASILITAS YANG MEMADAI DI PERUSAHAAN MENINGKATKAN KUALITAS KERJA SAYA	0	2	15	15	13	45	3,87	Tinggi
X3.8 SAYA SELALU BERTINGKAH LAKU SESUAI DENGAN APA YANG BOLEH DAN APA YANG TIDAK BOLEH DILAKUKAN OLEH PARA PEGAWAI SELAMA DALAM ORGANISASI								

SUMBER: OLAH DATA HASIL PENELITIAN.

TABEL 8. STATISTIKA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

PERTANYAAN KUESIONER	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Pertanyaan					Total	Rata-Rata Frekuensi	Inter-Pretasi
	STS	TS	NS	SS	SSS		(Mean)	
VARIABEL KINERJA								447
Y1.1 JUMLAH PEKERJAAN YANG SAYA SELESAIKAN	1	3	27	12	2	45	3,24	Cukup

SESUAI DENGAN YANG DIINGINKAN PERUSAHAAN									
Y1.2 SAYA BERUSAHA UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN TARGET YANG DITETAPKAN PERUSAHAAN	0	2	30	9	4	45	3,33	Cukup	
Y1.3 SAYA SELALU BEKERJA DENGAN MENGIKUTI PROSEDUR YANG SUDAH DITETAPKAN	0	30	10	5	0	45	3,44	Tinggi	
Y1.4 SAYA SELALU MELAKUKAN PEKERJAAN SAYA DENGAN TELITI	0	4	29	7	5	45	3,29	Cukup	
Y1.5 SAYA SELALU DISIPLIN DALAM MENJALANKAN PEKERJAAN	0	3	26	9	7	45	3,44	Tinggi	
Y1.6 SAYA SELALU BERDEDIKASI DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN	0	1	28	12	4	45	3,42	Tinggi	
Y1.7 SAYA BEKERJA DENGAN MENGIKUTI ATURAN- ATURAN YANG TELAH DITETAPKAN	0	1	27	12	5	45	3,47	Tinggi	
Y1.8 SAYA SELALU BERUSAHA KONSISTEN DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN	1	2	25	12	5	45	3,40	Cukup	
Y1.9 SAYA SELALU BERUSAHA MEMBERIKAN PELAYANAN YANG BAIK	0	1	29	11	4	45	3,40	Cukup	
Y1.10 SAYA SELALU BERUSAHA UNTUK BEKERJA SECARA TEPAT SESUAI TARGET	0	1	28	13	3	45	3,40	Cukup	
Y1.11 SAYA SELALU DATANG BEKERJA TEPAT WAKTU	0	3	29	11	2	45	3,27	Cukup	



Y1.12 SAYA TIDAK PERNAH MENINGGALKAN PEKERJAAN KETIKA JAM KERJA KECUALI ADA URUSAN PEKERJAAN	0	2	23	16	4	45	3,49	Tinggi
Y1.13 SAYA DAPAT BEKERJASAMA DENGAN SEMUA REKAN DI TEMPAT KERJA SAYA	0	3	25	11	6	45	3,44	Tinggi
Y1.14 SAYA SELALU MEMENTINGKAN KERJASAMA DARIPADA BEKERJA SENDIRI	0	2	27	12	4	45	3,40	Cukup

SUMBER : OLAH DATA HASIL PENELITIAN

Data yang telah di dapat dari lapangan kemudian diuji dengan menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis menggunakan software SPSS versi 25.

UJI VALIDITAS

Untuk menghitung besarnya nilai r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 5%. Suatu instrument dinyatakan valid jika hasil pengukuran menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $r_{hitung} = r_{tabel}$. Tetapi jika hasil akhir pengukuran menunjukkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument penelitian itu dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan r tabel menggunakan pedoman r tabel dengan perhitungan rumus $df = n - 2$, sehingga diketahui $45 - 2$, maka nilai r tabel dapat dilihat di baris ke 43 di kolom signifikansi 5% (0,05) yang kemudian diketahui r tabel adalah 0,2941. Berikut adalah rekapitulasi dari uji *person correlation* di SPSS.

TABEL 9. REKAPITULASI UJI VALIDITAS KUESIONER

VARIABE	R Hitung	Keterangan	Interpretasi
L Spss			
X1.1	0,658	$0,658 > 0,2941$	VALID
X1.2	0,659	$0,659 > 0,2941$	VALID



X1.3	0,575	0,575>0,2941	VALID	
X1.4	0,562	0,562>0,2941	VALID	
X1.5	0,643	0,643>0,2941	VALID	
X1.6	0,752	0,752>0,2941	VALID	
X1.7	0,790	0,790>0,2941	VALID	
X1.8	0,602	0,602>0,2941	VALID	X1.9 0,585
		0,585>0,2941	VALID	X1.10 0,562
		0,562>0,2941	VALID	X1.11 0,629
		0,629>0,2941	VALID	
X2.1	0,501	0,501>0,2941	VALID	
X2.2	0,543	0,543>0,2941	VALID	
X2.3	0,535	0,535>0,2941	VALID	
X2.4	0,464	0,464>0,2941	VALID	
X2.5	0,618	0,618>0,2941	VALID	
X2.6	0,358	0,358*>0,2941	VALID	
X2.7	0,576	0,576>0,2941	VALID	
X2.8	0,348	0,348*>0,2941	VALID	
X3.1	0,550	0,550>0,2941	VALID	
X3.2	0,601	0,601>0,2941	VALID	
X3.3	0,631	0,631>0,2941	VALID	
X3.4	0,631	0,631>0,2941	VALID	
X3.5	0,478	0,478>0,2941	VALID	
X3.6	0,599	0,599>0,2941	VALID	
X3.7	0,498	0,498>0,2941	VALID	
X3.8	0,645	0,645>0,2941	VALID	Y1 0,580
		0,580>0,2941	VALID	
Y2	0,583	0,583>0,2941	VALID	
Y3	0,590	0,590>0,2941	VALID	
Y4	0,710	0,710>0,2941	VALID	
Y5	0,627	0,627>0,2941	VALID	
Y6	0,625	0,625>0,2941	VALID	
Y7	0,820	0,820>0,2941	VALID	
Y8	0,642	0,642>0,2941	VALID	
Y9	0,722	0,722>0,2941	VALID	
Y10	0,634	0,634>0,2941	VALID	
Y11	0,687	0,687>0,2941	VALID	

Y12 0,745 0,745>0,2941 VALID
Y13 0,612 0,612>0,2941 VALID
Y14 0,780 0,780>0,2941 VALID

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi uji validitas variabel X dan Y. Dapat diketahui masing-masing tiap r hitung hasil spss lebih besar dari r tabel. Sehingga tiap-tiap pernyataan kuesioner tiap variabel adalah valid.

UJI REALIBILITAS

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah jika nilai koefisien reabilitas yakni >0,60 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik atau reliabel. Jika nilai koefisien reabilitas yakni <0,60 maka instrumen tidak memiliki reabilitas yang baik atau tidak reliabel.

TABEL 10. REABILITAS REWARD

NO.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Reward (X 1)	0,928	Reliabel
2.	Punishment (X 2)	0,781	Reliabel
3	Motivasi (X 3)	0,899	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,936	Reliabel

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Hasil koefisien reliabilitas instrumen variabel X1 Reward adalah sebesar 0,928, variabel X2 Punishment adalah sebesar 0781, variabel X Motivasi adalah sebesar 0,899 , dan variabel Y Kinerja PT. Mitra Sehati Sekata adalah sebesar 0,936. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,600 yang berarti keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandarisasi berdistribusi normal atau

tidak. Hal ini dapat dilakukan melalui uji statistik dan non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual tersebut dinyatakan normal.

TABEL 11. HASIL UJI NORMALITAS, KOLMOGOROV -SMIRNOV

ONE -SAMPLE KOLMOGOROV		-SMIRNOV TEST
		Unstandardized Residual
N		45
NORMAL PARAMETERS	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,73926082
MOST EXTREME DIFFERENCES	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,082
TEST STATISTIC		,093
ASYMP. SIG. (2 -TAILED)		,200 ^{c,d}

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan tabel 11, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,050 yang dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas dilakukan sebagai syarat menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menyebabkan korelasi di antara variabel independen **Sumber yang ditentukan tidak valid**. Uji multikolinearitas dapat dikonfirmasi oleh nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

a. Jika nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.

b. Jika nilai tolerance di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

Berikut adalah hasil uji Multikolinearitas SPSS yang di ambil dari tabel

Coefficients,

TABEL 12. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS, TABEL

COEFFICIENTS SPSS

MODEL		COEFFICIENTS ^A					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,056	5,673		,539	,593		
	X1	,400	,129	,365	3,091	,004	,679	1,473
	X2	,796	,228	,415	3,487	,001	,670	1,493
	X3	,250	,178	,168	1,405	,167	,663	1,508

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Reward nilai tolerance $0,679 > 0,1$ dan nilai VIF adalah $1,473 < 10$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi baik.
2. Variabel punishment nilai tolerance $0,670 > 0,1$ dan nilai VIF adalah $1,493 < 10$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi baik.
3. Variabel motivasi nilai tolerance $0,663 > 0,1$ dan nilai VIF adalah $1,503 < 10$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi baik.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji glejser. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs_RES. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 5% atau 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil 5% atau 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

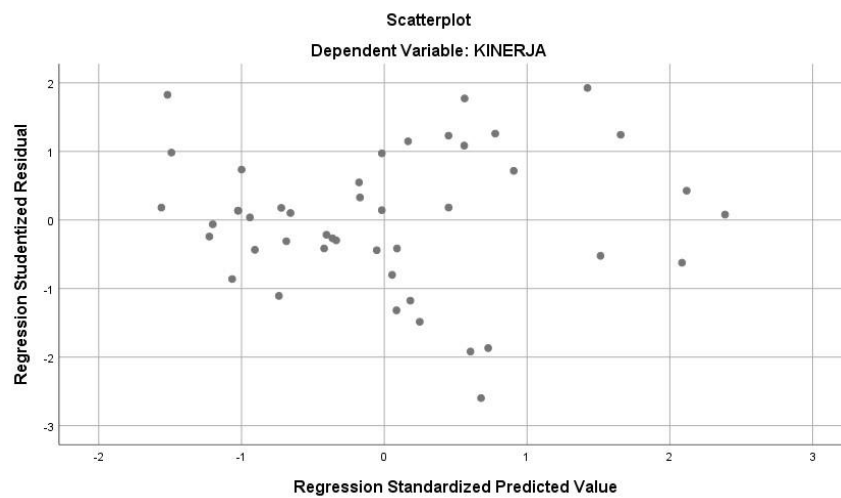
TABEL 13. UJI GLEJSER HETEROSKEDASTISITAS

MODEL		COEFFICIENTS ^A				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,141	3,307		-,648	,521
	X1	,111	,075	,256	1,467	,150
	X2	-,109	,133	-,144	-,822	,416
	X3	,160	,104	,272	1,543	,131

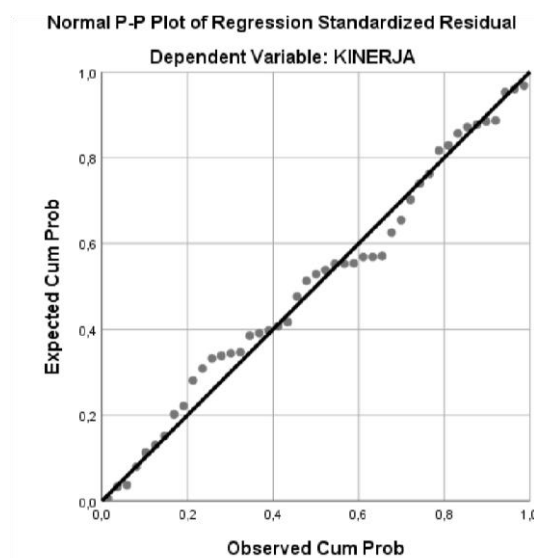
SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji Heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Reward nilai signifikansi 0,150 > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Variabel punishment nilai tolerance 0,416 > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
3. Variabel motivasi nilai tolerance 0,131 > > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1 Grafik scatteplot



Gambar 2 Grafik P.Plot

Uji autokorelasi didasarkan pengambilan keputusan menurut gujarati 1995, dalam (Novia, 2012) adalah:

Deteksi Autokorelasi Positif, jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif, jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif, jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan. Deteksi Autokorelasi Negatif jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif, jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat

autokorelasi negative, jika $dL < (4 - d) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah tabel hasil uji autokorelasi dari regresi SPSS di tabel model summary dengan kolom durbin watson.

TABEL 14. UJI AUTOKORELASI DURBIN WATSON

MODEL SUMMARY ^B					
MOD	R	Adjusted R	Std. Error	Durbin-	
	R	of the			
	EL	Square	Square	Watson	
			Estimate		
1	,782 ^a	,612	,584	4,90959	1,323

A. PREDICTORS: (CONSTANT), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT

B. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Dapat diketahui bahwa $n=45$ $d= 1,323$ (merujuk dari di tabel durbin watson, kolom ke 3 baris ke 45) $dL=1,383$ (merujuk di tabel durbin watson, kolom ke 3 baris ke 45)

$$dU=1,666$$

$$dL < d < dU =1,383 < 1,323 < 1,666$$

Hasil uji autokorelasi penelitian ini adalah $1,383 < 1,323 < 1,666$, yang artinya pengujian tidak dapat disimpulkan. Hasil uji deteksi autokorelasi negatif adalah $1,383 < (4-1,323) < 1,666$ yang mana $1,383 < 2,67 < 1,666$ artinya bahwa uji autokorelasi tidak dapat disimpulkan. Tetapi Field, (2013) berpendapat dalam bukunya bahwa apabila hasil regresi uji durbin watson lebih dari sama dengan 1 dan kurang dari sama dengan 5 maka tidak terdapat autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

UJI ANALISI LINIER BERGANDA

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Model Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y : Kinerja Karyawan X1 : Reward a : Konstanta X2 : Punishment
 β : Koefisien Regresi Berganda X3 : Motivasi
 E : Error Term

TABEL 15. PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

		COEFFICIENTS ^A						
MODEL		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,056	5,673		,539	,593		
	X1	,400	,129	,365	3,091	,004	,679	1,473
	X2	,796	,228	,415	3,487	,001	,670	1,493
	X3	,250	,178	,168	1,405	,167	,663	1,508

A. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Dapat diketahui berdasarkan di tabel di atas persamaan regresi

bergandanya adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$\text{Kinerja karyawan} = 3,056 + 0,400\text{Reward}X_1 + 0,796\text{Punishment}X_2 + 0,250\text{Motivasi}X_3 + 5,673e$$

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 3,056. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi REWARD (X1), PUNISHMENT (X2), MOTIVASI (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai KINERJA KARYAWAN(Y) adalah 3,056.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel REWARD (X1) yaitu sebesar + 0,400. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel REWARD (X1) dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel REWARD (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,4(40%). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel PUNISHMENT (X2) yaitu sebesar +0,796. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang searah antara variabel PUNISHMENT (X2) dan KINERJA KARYAWAN(Y). Hal ini artinya jika variabel PUNISHMENT (X2) mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel KINERJA KARYAWAN(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,796 (79,6%). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel MOTIVASI (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan jika MOTIVASI (X3) mengalami kenaikan 1%, maka KINERJA KARYAWAN(Y) akan naik sebesar 0,250(25%) dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis meliputi uji R² (uji koefisien determinasi), uji F (uji kelayakan model), dan uji T (Uji Signifikansi Parameter Individual). Hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H1 : Reward diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Sehati Sekata Purwokerto

H2 : Punishmen diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Sehati Sekata Purwokerto

H3 : Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Sehati Sekata Purwokerto

UJI R2 (UJI KOEFISIEN DETERMINASI)

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi) 0 – 0,49 (korelasi lemah), korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat) 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel dependen dalam menjelaskan variabel variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

TABEL 16. UJI R(2) KOEFISIEN DETERMINASI, MODEL SUMMARY SPSS

MODEL SUMMARY^B					
MODEL	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,782^a	,612	,584	4,90959	1,323
A. PREDICTORS: (CONSTANT), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT					
B. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA					
SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS					

Besarnya nilai r2 (r square) yang terdapat pada tabel 16 adalah sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Pengaruh REWARD (X1), PUNISHMENT (X2), MOTIVASI (X3), terhadap KINERJA KARYAWAN(Y) adalah sebesar 61,2% sementara sisanya 38,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

UJI F (UJI KELAYAKAN MODEL)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F table dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F table, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%

dengan derajat kebebasan(df) pembilang = k-1, dan df penyebut = nk, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika F hitung > F table maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika F hitung < F table maka Ho diterima dan Ha ditolak.

TABEL 17. UJI F UJI KELAYAKAN MMODEL

ANOVA^A						
MODEL		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	1558,845	3	519,615	21,557	,000 ^b
	Residual	988,266	41	24,104		
	Total	2547,111	44			

A. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA

B. PREDICTORS: (CONSTANT), MOTIVASI, REWARD, PUNISHMENT

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh signifikansi:

- 1) Nilai probabilitas < 0,05 = uji F signifikan
- 2) Nilai probabilitas > 0,05 = uji F tidak signifikan

Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Untuk mencari f tabel adalah melihat di tabel F (k; n-k) k=jumlah variabel bebas, n=jumlah responden maka (3;45-3) sehingga f tabel dapat dilihat di kolom ke 3 baris nomor 42 yaitu 2,8270487. Dapat diketahui berdasarkan tabel anova di atas, bahwa F hitung 21,557 > 2,8270487 dan nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Yang artinya bahwa model regresi ini layak dan fit serta terdapat pengaruh secara simultan antara variabel x dan y.

UJI T (Uji SIGNIFIKASI PARAMETER INDIVIDUAL)

Uji statistic T menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengaruh paling dominan atau masing masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistic t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel

independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan.

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

T tabel dapat ditentukan dengan $(\alpha/2; n-k-1)$. Yang mana α =tingkat kepercayaan signifikansi $5\% = 0,05$ | n = jumlah sampel(45) k = jumlah variabel bebas(3) | t tabel $= (0,05/2; 45-3-1) = (0,025; 72)$ artinya melihat t tabel di kolom 0,025 pada baris ke 43, yaitu 2,3207.

TABEL 18. UJI T SIGNIFIKANSI PARAMETER INDIVIDUAL

		COEFFICIENTS ^A					
MODEL		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,056		,539	,593		
	X1	,400	,365	3,091	,004	,679	1,473
	X2	,796	,415	3,487	,001	,670	1,493
	X3	,250	,168	1,405	,167	,663	1,508

A. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA

SUMBER : HASIL ANALISA MENGGUNAKAN SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh REWARD (X1) terhadap KINERJA KARYAWAN(Y) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 3,091 yang lebih besar dari dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel REWARD (X1) adalah 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan

bahwa variabel REWARD (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA KARYAWAN(Y).

Pengaruh PUNISHMENT (X2) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 3,487 yang mana lebih besar dari dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel PUNISHMENT (X2) adalah 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel PUNISHMENT (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA KARYAWAN(Y).

Pengaruh MOTIVASI (X3) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 1,405 yang mana lebih kecil dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel Reward adalah 0,167 yang mana lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel MOTIVASI (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel REWARD (X1) yaitu sebesar +0,400. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel REWARD (X1) dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel REWARD (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,4(40%). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Pengaruh REWARD (X1) terhadap KINERJA KARYAWAN(Y) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 3,091 yang lebih besar dari dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel REWARD (X1) adalah 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel REWARD (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA KARYAWAN(Y).

Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Dymastara, 2020) dengan judul “Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara” bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.

Nilai koefisien regresi untuk variabel PUNISHMENT (X2) yaitu sebesar +0,796. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yang searah antara variabel PUNISHMENT (X2) dan KINERJA KARYAWAN(Y). Hal ini artinya jika variabel PUNISHMENT (X2) mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel KINERJA KARYAWAN(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,796 (79,6%). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Pengaruh PUNISHMENT (X2) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 3,487 yang mana lebih besar dari dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel PUNISHMENT (X2) adalah 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel PUNISHMENT (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap KINERJA KARYAWAN(Y).

Hasil penilitan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dymastara, 2020) yang berjudul “Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara” yang mana Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara

Nilai koefisien regresi untuk variabel MOTIVASI (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan jika MOTIVASI (X3) mengalami kenaikan 1%, maka KINERJA KARYAWAN (Y) akan naik sebesar 0,250(25%) dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh MOTIVASI (X3) berdasarkan hasil t hitung yang didapat adalah 1,405 yang mana lebih kecil dari t tabel yaitu 2,3207 dan nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,167 yang mana lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel MOTIVASI (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan, motivasi sangat penting bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan untuk memajukan, mengembangkan, dan membimbing orang-orang di tempat kerja. Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai harus dimotivasi agar dapat memberikan semangat, sehingga pegawai dapat bekerja keras dan berprestasi dengan memuaskan. Motivasi adalah daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan terintegrasi dalam segala usahanya. Motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya indicator yang berisikan dengan variable reward dimana pemberian sendiri dapat mempengaruhi

motivasi kerja karyawan.

Mangkunegara (2012), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu: Hasil motivasi menunjukkan pengaruh yang positif artinya bahwa motivasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini, 2019) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi pengaruh antara reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa

1. Pemberian reward yang dilakukan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehati Sekata.
2. Adanya punishment memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehati Sekata
3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehati Sekata.

ACKNOWLEDGMENTS

Selama penelitian ini, penulis tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Hal tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan

dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada Bapak Dr. Hasan Abdul Rozak, S.H., C.N., M.M. selaku ketua STIE Totalwin Semarang. Bapak Anis Thurmudhi, S.pd, M.Si selaku dosen wali sekaligus pembimbing yang telah memberikan saran dan motivasi kepada penulis selama penyusunan penelitian. Seluruh Staf pengajar dan administrasi pada STIE Totalwin Semarang yang telah bersedia menjadi tempat bertanya dalam menyelesaikan penelitian. Teman-teman angkatan STIE Totalwin Semarang yang memberikan masukan dan semangat. Ayah dan Ibu yang telah memberikan dorongan, motivasi dan doa selama penelitian hingga terselesaikan

DAFTAR REFERENSI

- Aini, A. N. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 2, 323-331.
- Aktar, S. M. (2012). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management* 6, no. 2, 9-15.
- Astuti, W. S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Center for Open Science*.
- Budiarti, I. (2013). Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM* 1.
- Dian Permatasari, A. A. (2020). REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA*.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.*, 160-167.
- Febrianti, S. M. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT).

- Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).. *Brawijaya University*, .
- Field, A. (2013.). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage, .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, Cet. 9*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM 1, no. 1*, 65-72.
- Lolowang, M. G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Mardiana, A. A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah) 2, no. 1* , 1-14.
- Muqoyyarah, L. (2018). pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya 6, no. 1*, 95-101.
- NISAK, A. K. (2022). PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SATRYA DELTA PERKASA DI SIDOARJO . (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- Novia, A. D. (2012). *Analisis Perbandingan Uji Autokorelasi Durbin Watson dan Breusch Godfrey*.

Novia, A. D. (2012). Analisis perbandingan uji autokorelasi Durbin-Watson dan Breusch-Godfrey. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.

Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 9, no. 1*, 5763.

Putri Ayu, M. M. (2021). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MASA COVID 19 DI SEKOLAH

MENENGAH KEJURUAN NEGERI 5 BUNGO PROVINSI JAMB. *Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.*

Rosmaini, T. H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1, 1-5.

Rosyid, M. Z. (2018.). *Reward & punishment dalam pendidikan.* . Literasi Nusantara,

Sembiring, H. (2020). "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan." *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13, no. 1.

Suak, R. A. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.*

Wirawan, A. a. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa*, 242-257.

Yuliara, I. M. ((2016)). *Regresi Linier Berganda.* Denpasar.

yusuf. (2019, January 14). www.yusufs.id/. Diambil kembali dari Arti Parsial dan

Simultan serta Perbedaannya:

<https://www.yusufs.id/2019/01/pengertian-simultan-dan-parsialpada.html>

Risma Aprilia, Turmudhi A, Ratih Purwasih, Siti Maimunah, S. Y. (2023). *Work Productivity : Compensation, Communication and Work Discipline.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/al-fathin.v1i01.1188>

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.

Sugiharti. (2023). TEC empresarial. *TEC Empresarial*, 2(3), ág. 8-17.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/859