

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Saga Trade Murni Samarinda

Armaida Rismayanti¹, Tuti Wediawati², Fareis Althalets³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

armaidarismayanti@gmail.com¹, twidiawaty@gmail.com², althaletsfareis@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Saga Trade Murni Samarinda, baik secara simultan maupun parsial. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 karyawan PT.Saga Trade Murni Samarinda. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau sampel yang diambil secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda dengan nilai signifikansi 0,000, variabel *Punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda dengan nilai signifikansi 0,039. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. Besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda dipengaruhi oleh variabel independen *Reward* dan *Punishment* sebesar 40,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on employee performance at PT. Samarinda Pure Trade Saga, either simultaneously or partially. The samples in this study were 135 employees of PT. Saga Trade Pure Samarinda. Multiple linear regression method for determining the sample in this study using purposive sampling technique or samples taken at random. The results showed that partially Reward had an effect on employee performance at PT. Saga Trade Murni Samarinda with a significance value of 0.000, the variable Punishment partially had a positive effect on employee performance at PT. Saga Trade Murni Samarinda with a significance value of 0.039. Simultaneously, Reward and Punishment have an influence on employee performance at PT. Saga Trade Murni Samarinda. The magnitude of the influence of Reward and Punishment on employee performance at PT. Saga Trade Murni Samarinda is indicated by a coefficient of determination of 0.407 which indicates that the dependent variable of employee performance at PT. Saga Trade Murni Samarinda is influenced by the independent variable Reward and Punishment of 40.7% while the rest is influenced by other factors.

Keyword: *Reward, Punishment, Performance*

✉ Corresponding author :

Email : armaidarismayanti@gmail.com

Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia saat ini sangat penting bagi suatu perusahaan. Masing-masing perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik. “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja” (Hamali, 2016). “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2019:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dianggap sebagai suatu elemen yang paling menentukan proses pengembangan organisasi karena pengembangan layanan akan tercipta jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Dahlan, Hasim & Hamdan, 2017)

Sumber daya manusia saat ini juga masih menjadi prioritas atau sorotan utama dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan di era globalisasi. Karena suatu keberhasilan tujuan dari perusahaan adalah cerminan dari organisasi yang efektif. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas perusahaan selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi dan berkualitas. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya yang sudah dibebankan kepadanya dengan baik. Akan tetapi, banyak juga kinerja yang tidak dapat dilihat contohnya adalah seperti ide atau gagasan serta pemecahan masalah yang diusulkan dari karyawan. Inovasi suatu barang atau jasa juga termasuk salah satu dari bentuk hasil kinerja karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satunya adalah pemberian *Reward* dari pimpinan atau perusahaan tempatnya bekerja. Apabila perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja seorang karyawan maka karyawan tersebut akan menjadi lebih semangat dan lebih meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Namun apabila sebaliknya, kinerja karyawan tidak maksimal dan diluar dari rencana, maka perusahaan mempunyai hak untuk memberikan sanksi ataupun *punishment* untuk karyawan tersebut. Perusahaan harus melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Sebagai bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, *Reward* dan *Punishment* merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi atau rendahnya kinerja

karyawan. *Reward* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. *Reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk, 2013). Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017).

Tinggi rendahnya *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi; dalam purnama 2015). Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *reward* (Kadir dkk, 2917), *punishment* merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena karyawan yang datang terlambat tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas (Mangkunegara 2013:130).

PT.Saga Trade Murni Samarinda memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Bapak Pujo selaku *Human Resource Department* (HRD) PT.Saga Trade Murni Samarinda. Hal tersebut didukung dengan adanya beberapa masalah yaitu masih adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti keterlambatan masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis berpendapat bahwa kinerja karyawan PT.Saga Trade Murni Samarinda perlu ditingkatkan, diantaranya dengan fungsi *reward* dan *punishment*.

Pencapaian *Reward* yang ada pada PT.Saga Trade Murni berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis yaitu adanya tunjangan pensiun, BPJS, asuransi lainnya, pemberian fasilitas yang layak. Perusahaan juga menerapkan pemberian penghargaan kepada setiap karyawan dengan kriteria masa kerja 1 tahun, 5 tahun, dan 10 tahun masa kerja. Berikut disajikan data banyaknya karyawan yang menerima *reward* pada tahun 2022.

Tabel 1. Penerima *Reward* PT.Saga Trade Murni Samarinda

Masa Kerja	Jenis <i>Reward</i>	Total Karyawan
5 Tahun	Jam Tangan	13 orang
10 Tahun	Jam + Uang Tunai	16 orang

Pencapaian *Reward* yang ada pada PT.Saga Trade Murni berdasarkan hasil wawancara yang dilakujan penulis yaitu adanya tunjangan pensiun, BPJS, asuransi lainnya, pemberian

fasilitas yang layak. Perusahaan juga menerapkan pemberian penghargaan kepada setiap karyawan dengan masa kerja 10 tahun akan diberikan uang dan jam tangan, karyawan dengan masa kerja 5 tahun akan diberikan cinderamata berupa jam tangan. Sedangkan karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun akan diberikan uang setara dengan 1 kali gaji.

Tabel 2. Daftar Triwulan Absensi Karyawan Terlambat

NO	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat
1.	Januari	205	130
2.	Februari	205	94
3.	Maret	205	133

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara jam kerja dimulai pada pukul 08.00 – 17.00 Wita, tetapi setiap bulannya ada saja karyawan yang datang terlambat 5 sampai 30 menit dari waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan terlihat pentingnya peran *Reward* dan *Punishment* dalam kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagatrade Murni Di Kota Samarinda”.

1. Apakah variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda?
2. Apakah variabel *Reward* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sagatrade Murni di Samarinda?
3. Diantara dua variabel *Reward* dan *Punishment*, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif peneliti mencoba membuat deskripsi, gambaran secara sistematis dan akurat untuk mengetahui fakta-fakta, sifat-sifat atau hubungan antar fenomena yang diobservasi. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan tahapan-tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R²), uji f (simultan), uji t (parsial) dan uji variabel yang paling berpengaruh (uji dominan). Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independent

terhadap variabel dependent. Sumber data menggunakan data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Kesimpulan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,56	0.1690	Valid
	X1.2	0,74	0.1690	Valid
	X1.3	0,596	0.1690	Valid
	X1.4	0,643	0.1690	Valid
	X1.5	0,58	0.1690	Valid
	X1.6	0,589	0.1690	Valid
	X1.7	0,53	0.1690	Valid
	X1.8	0,555	0.1690	Valid
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0,867	0.1690	Valid
	X2.2	0,793	0.1690	Valid
	X2.3	0,847	0.1690	Valid
	X2.4	0,845	0.1690	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,477	0.1690	Valid
	Y.2	0,556	0.1690	Valid
	Y.3	0,509	0.1690	Valid
	Y.4	0,384	0.1690	Valid
	Y.5	0,478	0.1690	Valid
	Y.6	0,444	0.1690	Valid
	Y.7	0,565	0.1690	Valid
	Y.8	0,662	0.1690	Valid
	Y.9	0,647	0.1690	Valid
	Y.10	0,411	0.1690	Valid

Dari setiap item pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,1690 maka item pernyataan diatas adalah valid. Dengan demikian koefisien korelasi tersebut signifikan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas

Butir Pernyataan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0,746	Reliabel
X2	0,856	Reliabel

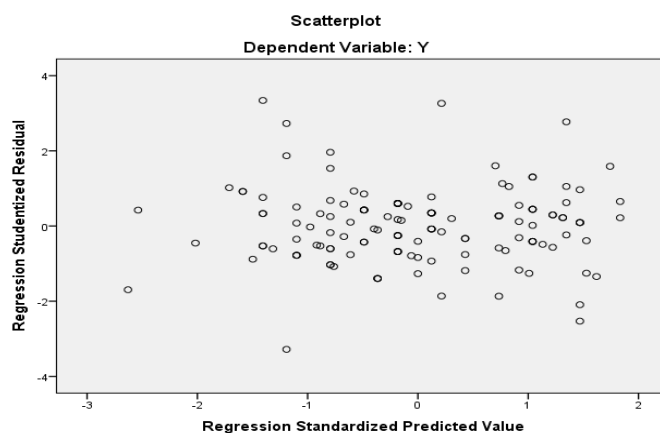
Y	0,688	Reliabel
---	-------	----------

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas scatterplot, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Uji Normalitas



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Scatterplot

Pada gambar diatas, terlihat bahwa data-data dalam penelitian ini berupa total skor mendekati garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen merupakan data yang berdistribusi normal.

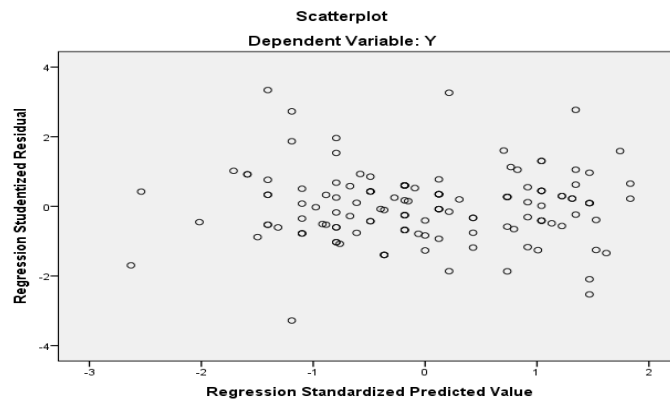
Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	VIF	Tolerance
<i>Reward</i> (X1)	1,027	,974
<i>Punishment</i> (X2)	1,027	,974

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* 1 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat terdapat pola yang tidak jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dilanjutkan pada proses uji statistik lainnya.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.25 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.407	.398	2.354	1.894

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson pada model *summary* yaitu sebesar 1,894. Sehingga dapat disimpulkan nilai DU diantara -2 sampai +2 yang berarti dalam penelitian ini tidak ada atau tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengukur pengaruh atau hubungan dari variabel dependen dengan independen secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

Persamaan Regresi

Tabel 4.26 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,433	2,956		4,207	,000
X1	,591	,065	,621	9,137	,000
X2	,177	,154	,078	1,148	,253

a. Dependent Variable: Y

Data diatas menunjukkan bahwa *coefficients* bagian B diperoleh persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,433 + 0,591X_1 + 0,476X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 12,433 menunjukkan kinerja karyawan sebesar 12,433 jika tidak ada variabel independen *Reward* (X1), *Punishment* (X2).
2. Nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,591 menyatakan bahwa jika *Reward* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,591 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi *Punishment* sebesar 0,177 menyatakan bahwa koefisien regresi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). jika variabel *Punishment* (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda akan meningkat sebesar 0,177.

Koefisien Korelasi (R)

Pengujian hipotesis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasi dan mengukur kuatnya pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Saga Trade Murni Samarinda. Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.407	.398	2.354	1.894

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,638. Hal tersebut menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen termasuk kategori kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terkait. Karena R Square > 0,05 maka dikatakan baik karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Dterminasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.407	.398	2.354	1.894

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R² sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan pada PT.Saga Trade murni samarinda dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* sebesar 40,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.29 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,903	2,029		7,345	,000
X1	,603	,064	,633	9,434	,000
2 (Constant)	27,488	3,127		8,778	,000
X2	,403	,193	,178	2,086	,039

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Variabel *Reward* (X1)

Nilai sig thitung menunjukkan bahwa variabel *Reward* sebesar 0,000 < 0,05 artinya variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Nilai sig thitung menunjukkan bahwa variabel *Punishment* sebesar 0,039 < 0,05 artinya variabel *punishment* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *Reward* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. Hal ini dapat

dilihat dari hasil uji t (parsial) *Reward* bernilai 9,434 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,603 yang memiliki arah positif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* yang terdiri dari gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologi dan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:72), menyatakan bahwa dalam memotivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh tujuan dan maksud orang tersebut, dan perusahaan dituntut untuk dapat memberikan tujuan yang jelas kepada karyawan, karena hal tersebut pada akhirnya akan diberikan kepada para pekerja rasa berprestasi. Serta hasil uji t (parsial) *Punishment* bernilai 2,086 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,403 yang memiliki arah positif.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.31 Pengujian F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.448	2	250.724	45.263	.000^b
	Residual	731.189	132	5.539		
	Total	1232.637	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian uji F (Simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 45.263 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3.06 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh Fhitung $45.263 > 3.06$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

Pengaruh Reward dan Punishment Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian uji F (Simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 45.263 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3.06 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh Fhitung $45.263 > 3.06$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

Uji Dominan

Tabel 4.32 Pengujian Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,433	2,956		4,207	,000
1 X1	,591	,065	,621	9,137	,000
X2	,177	,154	,078	1,148	,253

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian dominan menunjukkan nilai pada *Standardized Coefficients* Beta yang paling tinggi adalah variabel *Reward* (X1) sebesar 0,621. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X1) berpengaruh dominan atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda.

Pengaruh Variabel Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Saga Trade Murni Samarinda, karena *Reward* (X1) memiliki koefisien regresi baku 0,621 atau 62,1%. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dari nilai regresi linier berganda sebesar variabel (X1) 1,249 dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,638 artinya kekuatan dan arah hubungan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan dalam kriteria sedang. *Reward* terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi (R²) 0,407 yang artinya variabel *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. sisanya sebesar 59,3% ditentukan dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:72), menyatakan bahwa dalam memotivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh tujuan yang jelas kepada karyawan, karena hal tersebut pada akhirnya akan diberikan kepada para pekerja rasa berprestasi. Namun, *punishment* juga menjadi faktor yang penting untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah dan untuk memperbaiki serta mendidik karyawan yang melakukan kesalahan kearah yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang ada dalam penelitian ini adalah dari hasil perhitungan Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda diperoleh nilai Fhitung sebesar 45.263 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3.06 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh $F_{hitung} 45.263 > 3.06$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian dilihat dari hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari *Reward* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda dengan Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel *reward* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda adalah variabel *Reward* karena *Reward* (X1) memiliki koefisien regresi baku 0,621 atau 62,1%. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dari nilai regresi linier berganda sebesar variabel (X1) 1,249 dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,638 artinya kekuatan dan arah hubungan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan dalam kriteria sedang. *Reward* terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi (R²) 0,407 yang artinya variabel *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. sisanya sebesar 59,3% ditentukan dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Handoko, T. H. (2009). Manajemen, Cetakan kedua puluh, BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta:
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- D. Bandung: CV Alfabeta.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 15(1).
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung:

Alfabeta

- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mahmudi. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International. Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. (2009). Evaluasi Hasil Belajar. Surakarta: Pustaka Belajar.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sanusi, A. (2011). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta: BPFE
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya