

PENGARUH PELATIHAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO GLOBAL BANGUNAN CAB. NANGKA PEKANBARU

Aditya Wahyuddin^{1*}, Hammam Zaki²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 180304112@student.umri.ac.id

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab.Nangka Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru dalam mempertimbangkan pemberian Pelatihan, Reward dan Punishment. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang didapat diolah menggunakan software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini semakin tingginya tingkat persaingan usaha, salah satu strategi yang harus dilaksanakan 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 atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Perkembangan industri penjualan bahan material bangunan semakin menunjukkan peningkatan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya jumlah toko-toko bangunan yang lengkap dan besar sesuai dengan pangsa pasar nya. Kondisi ini tentu berdampak kepada munculnya persaingan diantara industri-industri tersebut. Setiap toko saling bersaing untuk meraih kepercayaan para calon konsumen dengan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi calon konsumen.

Salah satu aspek penting dalam upaya menghadapi persaingan di industri ini adalah dengan menyediakan sumber daya manusia. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu Toko Global Bangunan Cab.Nangka yang merupakan salah satu

distributor penjualan bahan-bahan material bangunan yang ada di pekanbaru, Toko ini berlokasi di jalan Tuanku Tambusai no.299 Kota Pekanbaru.

Menurut Prayatna & Subudi (2016) Sumber Daya Manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut terus meningkat. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020). Prayatna & Subudi (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif.

Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Selaras disampaikan Asnusa & Aziz (2018) bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta mempunyai kinerja yang lebih baik. Sedangkan Menurut Agusta (2013) pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja yang efektif, organisasi Dapat memperhatikan beberapa hal, yaitu reward atau penghargaan termasuk untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Apriyanti et al. (2020) reward atau penghargaan meliputi banyak dari manfaat yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah punishment. Menurut Nurjannah et al. (2020) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, punishment juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Sembiring, 2020)

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Menurut Arianto dan Kurniawan (2020), Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara kaonkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan ukuran atau standar yang berlaku pada perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Pelatihan

Menurut Asnusa & Aziz (2018) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalamkaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Ketrampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

Reward

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Asnusa dan Aziz (2018). *Reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apriyanti et al. (2020) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.

Astuti et al. (2018) *reward* adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Punishment

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut Pradnyani et al. (2020) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”

Menurut Suak (2017) “*punishment*” (hukuman) adalah tindakan yang dijatuhkan kepada anak secara sadar dan disengaja sehingga menimbulkan nestapa. Dan dengan adanya nestapa itu anak akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji untuk tidak mengulangnya”.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan

analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Waktu dan Lokasi penelitian

Waktu penelitian

Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan si peneliti untuk melakukan penelitian nya sampai mendapatkan hasil penelitian, mulai dari penyusunan proposal sampai dengan hasil laporan penelitian. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2022 s/d september 2022.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Toko Global Bangunan Cab. Nangka yang ber-alamat di Jalan Tuanku Tambusai No. 299, Tangkerang Barat., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau Kode Pos (28292).

Jenis dan Sumber data

Jenis Data

1. Data primer

Data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung (Sugiyono, 2015) dan dalam penelitian ini data primer di dapat peneliti melalui wawancara langsung ke beberapa karyawan toko global bangunan dan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden ,yaitu para karyawan toko global bangunan Cab. Nangka yang berhubungan dengan pelatihan, reward, punishment dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada dan disusun berdasarkan pengaturan tertentu untuk memudahkan pencarian saat Anda membutuhkannya. Data yang termasuk data sekusnder adalah laporan bisnis sebelumnya, data hasil analisis perusahaan dan data yang dikumpulkan oleh organisasi perdagangan atau organisasi lainnya (Sugiyono, 2015) Data sekunder dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang relevan, jurnal, buku, dan internet.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanya sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana melakukan penelitian. dalam penelitian ini sumber nya berasal dari karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode atau cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian .Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015) Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data pelatihan, reward, punishment dan kinerja karyawan pada Toko Global Bangunan Cab. Nangka. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang pertanyaan atau pernyataannya sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung.

Proses pemberian skor, setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skor yang diberikan untuk masing-

masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pengukuran Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2015

1. Dokumentasi

Mengartikan dokumentasi sebagai pekerjaan mengumpulkan, menyusun dan mengelola dokumen litererter yang mencatat segala aktivitas manusia dan yang dianggap berguna untuk dijadikan sebagai bahan dan penerangan mengenai berbagai soal (Sugiyono, 2015) Data dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak karyawan yang mempunyai informasi-informasi yang dibutuhkan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan (X₁)
2. Reward (X₂)
3. Punishment (X₃)

Definisi Operasional Variabel

Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).berikut beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini:

Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Jumlah Item
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan 2020).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama (Mangkunegara 2019)	Skala Likert 1-5	15 Pertanyaan
2.	Pelatihan (X ₁)	Menurut simamora dan henry (2019) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk Menyediakan karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Tujuan Pelatihan 6. Sasaran Pelatihan (Mangkunegara 2016)	Skala Likert 1-5	10 Pertanyaan
3	Reward (X ₂)	Sutrisno (2009) berpendapat bahwa <i>reward</i> atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.	1. Intensif 2. Kenaikan Pangkat 3. Pendidikan dan Pelatihan 4. Motivasi (Mangkunegara 2016)	Skala Likert 1-5	8 Pertanyaan
4.	Punishment (X ₃)	Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa <i>reward</i> atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.	1. Meminimalisir kesalahan 2. Hukuman berat 3. Penjelasan hukuman 4. Penyegeeraan hukuman (Siagian, 2006)	Skala Likert 1-5	8 Pertanyaan

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Margono (2020) Populasi di dalam penelitian berjumlah sebanyak 48 orang.

Sampel Penelitian

Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015) Pengertian *Sampling jenuh* adalah metodologi penentuan sampel yang dilakukan bila semua anggota populasi mampu untuk dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian jumlah sampel sebanyak 30 orang yang diperoleh dari 48 jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
Pelatihan	30	33	49	1197	39,90	3,356	
Reward	30	27	36	918	30,60	2,486	
Punishment	30	28	40	987	32,90	3,209	
Kinerja Karyawan	30	55	75	1878	62,60	4,731	
Valid N (listwise)	30						

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji statistik deskriptif di atas, diketahui bahwa terdapat variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil uji analisis statistik deskriptif untuk kinerja karyawan berdasarkan uji sampel dengan periode penelitian menunjukkan nilai terendah 55 dan nilai tertinggi adalah 75. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 62,60 dengan standar deviasi sebesar 4,731. Selain itu, berikut merupakan hasil untuk variabel independen:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja dengan jumlah data sebanyak 30 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 49. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 39,90 dengan standar deviasi sebesar 3,356.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa Reward dengan jumlah data sebanyak 30 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 36. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 30,60 dengan standar deviasi sebesar 2,486.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa Punishment dengan jumlah data sebanyak 30 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 32,90 dengan standar deviasi sebesar 3,209.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04787344
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,144
	Negative	-,085
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,112 > 0,05$. Hal ini berarti residual dalam penelitian ini tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Pelatihan	,566 1,766
	Reward	,603 1,658
	Punishment	,735 1,360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan tidak ada yang sama dengan nilai $VIF < 10,00$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	13,465	8,424	1,598	,122
	PELATIHAN	,710	,237	,504	,006
	REWARD	,279	,310	,147	,375
	PUNISHMENT	,372	,217	,252	,099

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel terlihat bahwa persamaan:

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13,465 + 0,710X_1 + 0,279X_2 + 0,372X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Pelatihan Kerja
X₂ = Reward
X₃ = Punishment
e = Standar error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta dari regresi tersebut adalah 13,465 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kinerja karyawan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 13,465 satuan.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan kerja adalah sebesar 0,710 yang menunjukkan apabila variabel Pelatihan kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan Pelatihan kerja sebesar 0,710.
- Koefisien regresi variabel reward adalah sebesar 0,279 yang menunjukkan apabila reward meningkat 1% maka akan meningkatkan reward sebesar 0,279.
- Koefisien regresi variabel punishment adalah sebesar 0,372 yang menunjukkan apabila reward meningkat 1% maka akan meningkatkan punishment sebesar 0,372.
- Standar Error (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi risiko perusahaan dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Hasil Uji T

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,465		1,598	,122
	Pelatihan	,710	,504	3,001	,006
	Reward	,279	,147	,903	,375
	Punishment	,372	,252	1,713	,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas pada penelitian dapat disimpulkan:

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β pelatihan kerja sebesar 0,218. Sementara nilai t hitung $3.001 > t$ tabel 2.051 dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ yang artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β reward sebesar 0,279. Sementara nilai t hitung $0,903 < t$ tabel 2.051 dan tingkat signifikansi sebesar $0,379 > 0,05$ yang artinya variabel reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak.
- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien β punishment sebesar 0,372. Sementara nilai t hitung $1.713 < t$ tabel 2.051 dan tingkat signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$ yang artinya variabel punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H3) ditolak.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,804	3	126,601	12,219	,000 ^b
	Residual	269,396	26	10,361		
	Total	649,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Pelatihan

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,219 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,96. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,219 > 2,96$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Adjusted R				
Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,537	3,219

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,592 atau Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,585 atau sebesar 58,5%. artinya persentase pengaruh pelatihan kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan hasil pengujian pengaruh Pelatihan (X1) Reward (X2) dan Punishment (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan maka diperoleh hasil nilai $t_{hitung} 3,001 > t_{tabel} 2,051$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ yang artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016) yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap produktif kinerja karyawan menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. Siswadi menyimpulkan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan bekerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan

praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan di emban oleh seorang karyawan.

Dan dalam penelitian Wicaksono (2016) yang berjudul Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan di Pt. Gudang Garam, Tbk Kediri. Wicaksono menyimpulkan pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karya-wan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil yaitu variabel *reward* memiliki nilai t hitung $0,903 < t$ tabel 2.051 dan tingkat signifikansi sebesar $0,379 > 0,05$ yang artinya variabel *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H2) ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Huda (2009) yang berjudul Penerapan Metode *Reward* Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU) Miftahul Huda Jabung Malang dimana hasil penelitian membuktikan bahwa *Reward* terbukti dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Ketika metode *Reward* diterapkan dalam belajar siswa terlihat sangat serius dan antusias terhadap tugas yang diberikan ($p < 0.05$).

Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa 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 bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Nawawi, 2009)

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil yaitu variabel *punishment* memiliki nilai t hitung $1.713 < t$ tabel 2.051 dan tingkat signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$ yang artinya variabel *punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H3) ditolak.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa *punishment* bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara, 2005)

Hasil penelitian ini sejalan dengan Febrianti et al. (2014) yang berjudul “pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, area mikro Jombang)”.

PENUTUP

Kesimpulan

Ada pun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.
2. Reward dan *Punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Peran pelatihan sangat penting bagi perusahaan dan individu yang mendapatkan pelatihan, setiap indikator pelatihan harus ditingkatkan dan diperhatikan lagi dalam memberikan pelatihan di dalam suatu perusahaan.
2. Dalam penelitian ini *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan yang mana artinya *reward* dan *punishment* ini tidak berdampak terhadap kinerja karyawan yang mana perusahaan mungkin perlu lebih memperhatikan setiap indikator-indikator yang ada di dalam *Reward* dan *Punishment*.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang dilakukan lebih mendalam dengan menggunakan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 312-321.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan lib Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02), 211-220.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31-46.
- Febrianti, S., Musadieq, M. Al, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 1-9.
- Huda, M. N. (2009). Penerapan Metode Reward Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Matematika Siswa Kelas IV Madrasah Ibtidaiyyah Nahdlatul Ulama (MI NU). *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University*.
- Kharisma, A. F. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)* (Issues 1-127). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*, 61-68.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif, (Cetakan Keempat)*. Gajah Mada University Press.
- Nurjannah, P., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Reward serta Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Plaza Mulia di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarmna*, 5(3).

- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21.
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta, CV.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10-23.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124- 137.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang the Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050-1059.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen UNMER*, 3(1).
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1-21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A

- Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.