

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PETRO JAYA PUTRA**

Anak Agung Dwi Widyani¹, Ni Made Satya Utami²,

Ida Ayu Mas Indah Primadani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dayuindah26699@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of employee characteristics, reward and punishment on employee performance. This research was conducted at PT. Petro Jaya Putra which is located in West Denpasar. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale. The sample was determined using the census method, so that all 35 employees were used as the sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 26.0 for windows program. Testing the data includes testing the validity with the Pearson product moment, testing the reliability using the alpha cronbanch value, then testing the classical assumptions before the regression analysis and testing the hypothesis with the t test and F test. The results of this study indicate that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Petrojaya Putra. Reward has a positive and significant effect on employee performance at PT. Petrojaya Putra. Punishment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Petrojaya Putra.

Keywords: employee characteristics, reward, punishment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan SDM adalah pusat aktivitas organisasi, sehingga kinerja SDM adalah pusat dari kinerja organisasi itu sendiri (Sukrispiyanto, 2019: 4). Kinerja SDM pada sebuah perusahaan salah satunya dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah seluruh hasil kerja yang dimiliki karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Busro, 2018: 88). Kualitas maupun kuantitas kerja yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kontribusi kerja karyawan terhadap organisasi memegang peran

yang vital, oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan mengupayakan peningkatan terhadap kinerja karyawan (Afandi, 2018:83).

Menurut Sedarmayanti (2017:53) kinerja karyawan adalah seluruh upaya yang dilakukan karyawan guna memberikan bantuan kepada perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan serta menggapai tujuan tersebut. Tentunya perusahaan memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai, diantaranya adalah untuk mempertahankan keberlangsungan atau *sustainable*, untuk menghasilkan keuntungan atau laba, serta untuk mensejahterakan seluruh komponen perusahaan (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018).

Demikian penting peran kinerja karyawan menyebabkan karyawan harus diperhatikan agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan relatif meningkat sehingga sebuah organisasi mampu bertahan dengan ketetanya persaiangan. Menurut Busro (2018: 88) kinerja karyawan dapat dikur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektifitas kerja serta kemandirian kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Petro Jaya Putra. PT. Petro Jaya Putra merupakan perusahaan perseroan terbatas yang dibentuk dengan cara sebuah perjanjian atau kesepakatan, yang notaris ketahui selanjutnya akan di buat akta perusahaannya. PT. Petro Jaya Putra merupakan jenis PT. Perseorangan yang keseluruhan saham yang dimiliki hanya dimiliki serta dipegang oleh 1 orang. Pemilik memiliki kekuasaan tunggal, dimana ia akan memiliki peran yang secara langsung sebagai direktur perusahaannya. PT. Petro Jaya Putra adalah salah satu agen kuota gas LPG 3Kg di kota Denpasar. Penerimaan gas LPG 3Kg tersebut dibatasi oleh kuota harian sebanyak 3 truk. Satu (1) truk tersebut mengangkut gas LPG 3Kg sebanyak 1.680 tabung gas, makadari itu total jumlah kuota harian yang didapat PT. Petro Jaya Putra adalah sebanyak 5.040 gas LPG 3Kg perharinya. PT. Petro Jaya Putra harus melakukan distribusi sebuah tabung gas LPG 3kg dalam beberapa lokasi yakni sebanyak 42 lokasi yang ada di kota Denpasar.

Merujuk pada padatnya aktivitas kerja yang dibutuhkan oleh PT. Petro Jaya Putra, maka senantiasa karyawan harus memiliki kinerja yang maskimal, salah satunya sesuai

dengan pengukuran kinerja menurut Busro (2018:88) dimana kinerja yang baik ditunjukkan dari ketepatan waktu kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan PT. Petro Jaya Putra ditemukan masih adanya masalah pada waktu kerja karyawan. Pada tingkat absensi karyawan menunjukkan bahwa masalah yang terdapat yaitu disiplin yang belum baik dari seorang pegawai, mampu tercermin dari rata-rata tingkat absensi karyawan periode Januari-Oktober 2022 yang masih berada di atas 3 persen yaitu 4,54 persen. Menurut Ardana (2012:52) rata-rata tingkat absensi karyawan yang masih ditoleransi adalah dibawah 3 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Petro Jaya Putra masih terbilang tinggi. Selain itu, kinerja karyawan PT. Petro Jaya Putra juga terindikasi masih belum maksimal karena masih adanya keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Keterlambatan karyawan yang terjadi berdampak pada kemunduran jam operasional PT. Petro Jaya Putra karena menyebabkan ikut terlambatnya bongkar muat gas LPG 3Kg yang dikuotakan oleh SPBE sejumlah 5.040 tabung gas yang didatangkan setiap pagi, dimana membutuhkan cukup banyak tenaga untuk memindahkan gas LPG 3Kg serta perlu dilakukannya pendataan terlebih dahulu. Agar selanjutnya, tabung gas tersebut dapat segera didistribusikan keseluruh Kota Denpasar. Adanya ketidak sesuaian jam kerja, berdasarkan aturan yang berlaku diperusahaan yaitu jam masuk kerja dari jam 08.00-15.00 WITA. Namun, karyawan yang terlambat kerap datang sekitar pukul 08.00-09.00 WITA. Berdasarkan

wawancara peneliti bersama Ibu Ida Ayu Ratih selaku bendahara, didapatkan keterangan tentang penyebab dari keterlambatan karyawan ini yaitu belum tegasnya *punishment* atau sanksi yang direalisasikan oleh PT. Petro Jaya Putra. Selain itu, kerap absennya pemimpin (Direktur Utama) sekaligus pengawas dari perusahaan, menjadi peluang bagi sebagian karyawan untuk bersikap mengabaikan tata tertib diperusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka mampu diindikasikan bahwa terjadi masalah pada kinerja karyawan yang menggambarkan bahwa kinerja dari seorang karyawan pada PT. Petro Jaya Putra masih belum maksimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah memahami karakteristik individu dari karyawan (Arifudin & Rusmana, 2020). Menurut Emiyanti *et al.*, (2020), karakteristik individu merupakan sebuah ciri yang khas mampu menggambarkan perbedaan dari seorang individu mengenai kemampuan, inisiatif dan motivasi untuk terus tegar dalam menjalankan tugas hingga selesai serta pemecahan masalah ataupun bagaimanayn dalam penyesuaian sebuah perubahan yang berhubungan secara erat dengan lingkungan yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja dari seorang individu. Sukmawati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa tentunya karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Jenis kelamin diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja jika dipandang dari kerja fisik yang dilakukan karena tenaga pria dan wanita cenderung berbeda (Emiyanti *et al.*, 2020). Begitu pula dengan usia, pendidikan, pengalaman serta

pernikahan yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa sebagian besar karyawan belum menikah, hal ini diindikasikan menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi karena merasa belum memiliki tanggungjawab terhadap keluarga. Hasilnya, ditemukan beberapa karyawan yang tidak fokus bekerja seperti bermain game dan bersantai selama jam kerja berlangsung. Sehingga mampu memberikan pengaruh pada kinerja dari seirang karyawan secara umum. Selain itu pengalaman pekerjaan dari seseorang juga mampu menjadi karakteristik yang memengaruhi kinerja pekerjaan dari seorang karyawan (Arifudin & Rusmana, 2020). Hasil riset oleh Puspita *et al.*, (2020); Ahmad (2019) yang menggambarkan bahwa karakteristi seorang karyawan mampu memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja dari seorang karyawan.

Faktor yang diindikasikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerjaan dari seorang karyawan adalah pemberian *reward* atau penghargaan terhadap karyawan (Jeffry & Agustina, 2022). Menurut Kadarisman (2012:122) penghargaan atau *reward* merupakan sebuah bentuk *return* baik yang secara non finansial ataupun secara finansial didapatkan oleh seorang karyawan dikarenakan sebuah jasa yang telah diberikan kepada suatu perusahaan. Pengukuran *reward* menurut Putih & Nurrachmawan (2021) dilakukan dengan indikator 1) gaji; 2) insentif; 3) pujian; 4) cuti; 5) promosi; 6) tunjangan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PT. Petro Jaya Putra, ditemukan bahwa pemberian

reward pada karyawan masih cenderung minim. Menurut karyawan, pihak manajemen perusahaan tidak memberikan tunjangan serta bonus yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan, sebagai contoh tunjangan dalam bentuk uang makan dirasa masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa pemberian promosi kepada karyawan cenderung sulit dilakukan karena manajemen perusahaan cenderung mempertahankan orang-orang yang sama pada posisi yang sama selama bertahun-tahun, sehingga peluang adanya promosi juga sangat terbatas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian *reward* terhadap karyawan masih belum maksimal dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil riset Latiep *et al.*, (2022); Jeffry & Agustina (2022) menggambarkan bahwa seorang karyawan yang diberikan *reward* dengan layak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Untuk menunjang keseimbangan didalam perusahaan perlu adanya pemberian sanksi (*punishment*) kepada para karyawan pelanggar. *Punishment* atau sanksi merupakan sebuah ancaman yang memiliki tujuan dalam melakukan perbaikan kinerja pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan pelanggar, menjaga ataupun memelihara sebuah peraturan yang ditetapkan serta memberi pelajaran kepada seorang pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). Indikator *punishment* menurut Latiep *et al.*, (2022) dibagi menjadi tiga yaitu hukuman ringan, sedang dan berat. Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan pada PT. Petro Jaya Putra, ditemukan bahwa pemberian

punishment terhadap karyawan masih cenderung lemah dalam penegakannya. Hal ini tercermin dari beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran SOP namun tidak mendapatkan hukuman yang sesuai dari pihak manajemen perusahaan. Kondisi ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini didukung riset dari Jeffry & Agustina (2022); Sari & Ekowati (2021) menggambarkan bahwa pemberian sanksi akan memberikan pengaruh secara positif kepada penegakan kedisiplinan serta kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dilihat terdapat fenomena penurunan kinerja dan ketidakkonsistenan yang terjadi pada hasil penelitian yang sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan penelitian serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan

berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Locke & Latham, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Dewi *et al.*, 2022).

Karakteristik Individu

Menurut Emiyanti *et al.*, (2020), karakteristik individu merupakan sebuah ciri yang khas mampu menggambarkan perbedaan dari seorang individu mengenai kemampuan, inisiatif dan motivasi untuk terus tegar dalam menjalankan tugas hingga selesai serta pemecahan masalah ataupun bagaimanapun dalam penyesuaian sebuah perubahan yang berhubungan secara erat dengan lingkungan yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja dari seorang individu. Sukmawati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa tentunya karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Jenis kelamin diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja jika dipandang dari kerja fisik yang dilakukan karena tenaga pria dan wanita cenderung berbeda (Emiyanti *et al.*, 2020).

Reward

Faktor yang diindikasikan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerjaan dari seorang karyawan adalah pemberian *reward* atau penghargaan terhadap karyawan (Jeffry & Agustina, 2022). Menurut Kadarisman (2012:122) penghargaan atau *reward* merupakan sebuah bentuk *return* baik yang secara non finansial ataupun secara

finansial didapatkan oleh seorang karyawan dikarenakan sebuah jasa yang telah diberikan kepada suatu perusahaan. Pengukuran *reward* menurut Putih & Nurrachmawan (2021) dilakukan dengan indikator 1) gaji; 2) insentif; 3) pujian; 4) cuti; 5) promosi; 6) tunjangan. Hasil riset Latiep *et al.*, (2022); Jeffry & Agustina (2022) menggambarkan bahwa seorang karyawan yang diberikan *reward* dengan layak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

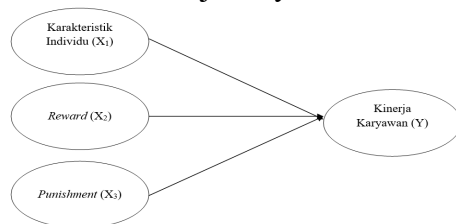
Punishment

Punishment atau sanksi merupakan sebuah ancaman yang memiliki tujuan dalam melakukan perbaikan kinerja pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan pelanggar, menjaga ataupun memelihara sebuah peraturan yang ditetapkan serta memberi pelajaran kepada seorang pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). Indikator *punishment* menurut Latiep *et al.*, (2022) dibagi menjadi tiga yaitu hukuman ringan, sedang dan berat. Hal ini didukung riset dari Jeffry & Agustina (2022); Sari & Ekowati (2021) menggambarkan bahwa pemberian sanksi akan memberikan pengaruh secara positif kepada penegakan kedisiplinan serta kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:53) kinerja karyawan adalah seluruh upaya yang dilakukan karyawan guna memberikan bantuan kepada perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan serta menggapai tujuan tersebut. Tentunya perusahaan memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai, diantaranya adalah untuk mempertahankan keberlangsungan atau *sustainable*, untuk menghasilkan keuntungan atau

laba, serta untuk mensejahterakan seluruh komponen perusahaan (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018). Demikian penting peran kinerja karyawan menyebabkan karyawan harus diperhatikan agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan relatif meningkat sehingga sebuah organisasi mampu bertahan dengan ketetanya persaingan. Menurut Busro (2018: 88) kinerja karyawan dapat dikur dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektifitas kerja serta kemandirian kerja karyawan.



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian:

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Petro Jaya Putra, yang berlokasi di Jl. Pulau Biak No. 1. Pemecutan Kelod, Denpasar Barat. Dipilihnya lokasi ini didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut: 1) PT. Petro Jaya Putra belum memiliki kajian terkait dengan pengaruh karakteristik individu, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan 2) Kajian ini akan menjadi acuan untuk melakukan

evaluasi mengenai kebijakan *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan oleh PT. Petro Jaya Putra. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah karakteristik individu (X₁), *reward* (X₂) dan *punishment* (X₃). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Karakteristik individu adalah karakteristik yang dimiliki oleh karyawan PT. Petro Jaya Putra. Menurut Sukmawati *et al.*, (2020) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut: Umur karyawan memberikan perbedaan pola kerja dan hasil kerja karyawan PT. Petro Jaya Putra. Jenis Kelamin, PT. Petro Jaya Putra tidak membedakan antara karyawan pria dan wanita. Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan Pada PT. Petro Jaya Putra rata-rata hampir seluruh karyawannya berstatus sudah menikah, serta masa kerja.

Reward dalam penelitian ini adalah sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan PT. Petro Jaya Putra. Indikator-indikator *reward* atau penghargaan menurut Putih & Nurrachmawan (2021) yaitu: gaji, insentif, pujian atau penghargaan, cuti, promosi, serta tunjangan.

Punishment dalam penelitian ini adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan PT. Petro Jaya Putra jika terbukti melanggar peraturan yang ada. Menurut Latiep *et al.*, (2022) indikator *punishment* dapat diuraikan seperti berikut: Hukuman ringan, sedang dan berat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Petro Jaya Putra sesuai dengan tanggung jawab

dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Busro (2018:88) indikator kinerja adalah:

Adapun populasi yang peneliti gunakan adalah seluruh karyawan PT. Petro Jaya Putra berjumlah 35 orang dengan jumlah sampel yaitu seluruh dari populasi yaitu 35 orang, sehingga riset ini disebut riset populasi. Analisis regresi linier berganda dipakai untuk memperoleh ataupun mengetahui gambaran terkait pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikatnya serta memiliki tujuan untuk melakukan prediksi atau mengestimasi rerata variable terikat sesuai dengan nilai dari variable bebas yang telah diketahui (Sugiyono, 2022:188). Adapun Model regresi ditunjukkan dalam persamaan seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = konstanta
 β = koefisien garis regresi
 e = *error*
 X_1 = Karakteristik individu
 X_2 = *Reward*
 X_3 = *Punishment*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	24	68.6
		Perempuan	11	31.4
		Jumlah	35	100
2	Umur	<21 Tahun	3	8.6
		21 - 30 Tahun	17	48.6
		30 - 40 Tahun	11	31.4
		> 40 Tahun	4	11.4
		Jumlah	35	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/ SMK	18	51.4
		Strata S1 (S1)	12	34.3
		DUI/III (Diploma)	4	11.4
		Strata 2 (S2)	1	2.9
		Jumlah	35	100
4	Masa Kerja	<3 Tahun	13	37.1
		3 - 5 Tahun	8	22.9
		6 - 10 Tahun	4	11.4
		11 - 15 Tahun	4	11.4
		> 15 Tahun	6	17.2
		Jumlah	35	100
5	Status Perkawinan	Kawin	13	37.1
		Belum Kawin	22	62.9
		Jumlah	35	100

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,01, ini berarti karyawan PT. Petro Jaya Putra merasa kinerja karyawan yang bekerja di PT. Petro Jaya Putra baik. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “Karyawan selalu berusaha datang tepat waktu”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 yang masuk kriteria setuju. Sedangkan Item pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “Saya memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 yang masuk kriteria setuju.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.92574463
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.120
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa, hasil uji normalitas dengan statistic Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,140 yaitu lebih besar dari 0,05 (0,140 > 0,05), sehingga data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	0,252	3,974
	<i>Reward</i>	0,143	7,007
	<i>Punishment</i>	0,292	3,426

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji multikolinearitas nilai tolerance untuk analisis didapat bahwa semua variable memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4,901	2,272			2,157	0,039
Karakteristik Individu	-0,131	0,099	-0,439		-1,321	0,196
Reward	-0,036	0,145	-0,109		-0,248	0,806
Punishment	0,096	0,095	0,314		1,016	0,317

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas analisis didapat besar signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi bebas dari adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	-7,576	3,473			-2,181	0,037
Karakteristik Individu	0,329	0,151	0,289		2,171	0,038
Reward	0,514	0,222	0,409		2,314	0,027
Punishment	0,344	0,145	0,294		2,378	0,024

R : 0,928
R Square : 0,862
Adjusted R Square : 0,848
F : 64,324
Sig. F : 0,000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -7,576 + 0,329 X_1 + 0,514 X_2 + 0,344 X_3 + \epsilon$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,329$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,329,

menunjukkan bahwa jika karakteristik individu (X_1) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$B_2 = 0,514$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,514, menunjukkan bahwa jika *reward* (X_2) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$B_3 = 0,344$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,344, menunjukkan bahwa jika *punishment* (X_3) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diamati nilai R^2 sebesar 0,848 berarti 84,8% perubahan (naik turun) pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, *reward* dan *punishment*, sementara sisanya sejumlah 15,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka hal ini berarti bahwa karakteristik individu, *reward* dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan dalam regresi dianggap layak untuk digunakan.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Berdasarkan hasil uji t pada 5 dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Variabel karakteristik individu memiliki koefisien regresi sebesar 0,329 dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Hal ini berarti variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel *reward* memiliki koefisien regresi sebesar 0,514 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Variabel *punishment* memiliki koefisien regresi sebesar 0,344 dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 ($0,038 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,329 bernilai positif. Hal ini berarti H_1 diterima, dimana berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa karakteristik

individu dari karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,514 bernilai positif. Hal ini berarti H_2 diterima, dimana berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin besar *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latiep *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan *reward* dengan layak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal senada disampaikan oleh Jeffry & Agustina (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,344 bernilai positif. Hal ini berarti H_3 diterima, dimana berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffry & Agustina (2022) menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan oleh Sari & Ekowati (2021) menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif terhadap penegakan disiplin dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin besar *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. Hal ini berarti semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan pada riset ini adalah ruang lingkup penelitian hanya dilakukan di PT. Petro Jaya Putra sehingga penelitian ini perlu diperluas di perusahaan yang lebih besar. Penelitian ini hanya menggunakan variabel karakteristik individu, *reward* dan *punishment* sebagai variabel untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra maka arah penelitian kedepan perlu mengembangkan topik ini dengan menggunakan variabel lain maupun

menambahkan variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan karyawan di PT. Petro Jaya Putra sebagai responden penelitian, sehingga penting bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti topik karakteristik individu, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan dengan jenis responden sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga hasil penelitian lebih spesifik.

Saran

Berdasarkan hal tersebut di atas, adapun saran pada penelitian adalah bagi manajemen PT. Petro Jaya Putra, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar teoritis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan karakteristik individu, *reward* dan *punishment*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya agar lebih membuka wawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ariawan, H., Widayani, A. A. D., & Manek, D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kreme Seminyak.

- Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Arifin, M. B., Adolfini, & Pandowo, M. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 31–40.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30437>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46.
<https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Dewi, P. K., & Nasution, A. I. (2022). Pengaruh Total Quality Management dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB kantor Cabang Sumedang. *Jurnal Dimamu*, 1(3), 152.
<http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=4978/1/SKRIPSI>
- Dewi, W.A.D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bhuwana Permai. *Values*, 3(2), 309–318.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 5(2), 471.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>
- Fauziati, C., & Pradana, M. (2021). The Influence of Leadership Style , Motivation , and Rewards on Employee Performance in Bandung City ' S Plasa Telkom Office. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6019–6028.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Jeffry, K. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 669–677.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Press.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilus, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 62–70.
<https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105.

- <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Administrasi Bisnis*, 61(3), 109–115.
- Octario, O. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Prasetya, I. K. I. Y., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara. *Jurnal Emas*, 3(11), 51–70.
- Puspita, A., Firdaus, A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.54209/jasmin.v1i03.71>
- Putih, M., & Nurrachmawan, R. D. (2021). Pengaruh Sertifikasi Profesi Internal, Assesment, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Peruri SBU (Strategic Business Unit) Produksi Non Uang RI. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 117–123.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Setiono, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128–146.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

- (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Susanti., Widyani, A.A.D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>
- Swadiputra, I. B. W., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Swann, C., Rosenbaum, S., Lawrence, A., Vella, S. A., McEwan, D., & Ekkekakis, P. (2021). Updating goal-setting theory in physical activity promotion: a critical conceptual review. *Health Psychology Review*, 15(1), 34–50. <https://doi.org/10.1080/17437199.2019.1706616>
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Utama, I. G. B. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata*. Yogyakarta: Andi Offset.