

The Effect Of Human Relations, Rewards And Punishments On Improving The Performance Of Steel Pipe Of Steel Workers PT Wijaya Prima Baja Indonesia

[Pengaruh Human Relations,Reward ,Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pipa Baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia]

Ambar Sari¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. This study was to determine how human relations variables, rewards, and punishments affect the performance improvement of steel pipe employees of PT Wijaya Prima Baja Indonesia. In this descriptive quantitative study, a random sampling method was used, with a sample size of 100 respondents. Distribution of questionnaires to collect data. This study tested the validity, rehabilitation, normality, linearity, multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity, multiple linear regression, t, f, and coefficient of determination (R²). The results of the human relations study showed that compensation improved employee performance, punishment improved employee performance, and rewards improved employee performance.

Keywords - human relations , reward, punishment, improving employee performance.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel hubungan manusia, penghargaan, dan hukuman berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pipa baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia. Pada penelitian kuantitatif deskriptif ini, metode pengambilan sampel acak digunakan, dengan jumlah sampel 100 responden. Penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menguji validitas, rehabilitasi, normalitas, liniaritas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedatisitas, regresi linier berganda, t, f, dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian hubungan manusia menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja karyawan, hukuman meningkatkan kinerja karyawan, dan reward meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci - human relations,reward , punishment ,peningkatan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

PT. Wijaya Prima Baja Indonesia berada di Menganti, jalan Raya Pelem Watu blok 1B no 9. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 dan bekerja di bidang besi baja. Bahan bakunya berasal dari coil, yang kemudian dibentuk menjadi pipa dan kotak yang siap dijual kepada distributor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 dan menggunakan besi baja untuk bahan bakunya. Pipa berbentuk bulat digunakan untuk kompor gas sebagai saluran kompor gas elpiji, sedangkan pipa berbentuk kotak biasa digunakan untuk rak dan partisi.

Perusahaan pipa baja PT wijaya prima baja indonesia perusahaan dalam negri yang memproduksi pipa baja dengan sistem produksi berbeda -beda berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan oleh costumer. Perusahan pipa baja merupakan perusahaan salah satu industri manufaktur yang sedang gencar dalam meningkatkan produksinya,perkembangan ini membawa perusahaan disegala industri ke arus persaingan yang ketat untuk menguasai pasar dari produk yang mereka hasilkan tidak terkecuali dalam industri manufaktur [1] Setiap perusahaan harus mengembangkan hubungan antar karyawan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Interaksi antar manusia sangat penting, baik di tempat kerja maupun dalam organisasi. Interaksi antar manusia yang baik dapat membuat tempat kerja lebih nyaman dan menyenangkan [2], Kurangnya hubungan antar karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia menjadi penghalang dalam pelaksanaan komunikasi, tugas, dan tanggung jawab yang efektif

[3].Pemberian imbalan adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai cara untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.[4] Penghargaan ini dapat berupa pengakuan atas kontribusi dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Bonus, atau insentif karyawan, adalah bentuk penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Reward dapat memengaruhi pilihan karyawan perusahaan. [5] Jika perusahaan memberikan reward, itu juga dapat memengaruhi hubungan manusia di dalamnya. memberi hadiah di PT Wijaya Prima Baja Indonesia hanya saat karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Karena ada batasan untuk kenaikan jabatan dan kenaikan gaji yang lebih tinggi dan gaji yang lebih kecil daripada karyawan sebelumnya, ada kemungkinan bahwa karyawan akan bersaing untuk posisi yang lebih tinggi yang dipilih oleh para kepala bagian berdasarkan kinerja kerja mereka agar mereka dapat memperolehnya. Oleh karena itu, hanya prestasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja yang dapat menentukan kompensasi atau prestasi kerja yang tidak merata. Akibatnya, hubungan manusia antar karyawan akan menjadi sangat kompetitif.

punishment mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan karena ketidak mampuan menyelesaikan tugas sesuai perintah. Jika diberikan dengan tepat dan bijaksana, punishment dapat menjadi stimulasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.[2].*Punishment* juga berfungsi meningkatkan pemahaman karyawan tentang aturan di tempat kerja, seperti larangan datang terlambat atau tidak masuk kerja. Disiplin dalam penegakan aturan, termasuk pemberian punishment kepada karyawan yang melanggar, bertujuan agar pelanggaran tidak terulang. Pemberian punishment yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan.[3]PT Wijaya Prima Baja Indonesia menghadapi tantangan terkait kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu. Kurangnya pengawasan ketat terhadap absensi oleh HRD mengakibatkan keterlambatan yang sering terjadi. Konsekuensinya, karyawan yang tidak mencapai target kerja wajib menyelesaikan tugas hingga target tersebut terpenuhi.[4]

Kualitas karyawan dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan; kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka secara kuantitas dan kualitas, yang berdampak pada perusahaan dan hubungan karyawan [8]. Guna mempertahankan daya saing, PT Wijaya Prima Baja Indonesia harus fokus pada peningkatan kemampuan karyawan melalui penguatan hubungan antar karyawan, pemberian imbalan, dan penegakan disiplin. Penerapan hubungan manusia yang baik, pemberian penghargaan, serta hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan mendorong peningkatan kinerja. Pemberian hukuman bagi karyawan yang bermalas-malasan dan lalai dalam bekerja perlu dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan lainnya.[4]

Adanya hubungan manusia di antara karyawan akan membantu mereka bekerja sama. Untuk mendorong mereka untuk mencapai tujuan, dibutuhkan penghargaan dan hukuman jika mereka melanggar aturan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena keberhasilan bisnis bergantung pada sumber daya manusianya. Para pimpinan yang memberi inspirasi kepada pengikutnya atau bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka dan memiliki kemampuan untuk memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap mereka.[Click or tap here to enter text.](#)

Sebagai dasar penelitian, peneliti mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian dari temuan-temuan sebelumnya. Hasil riset terdahulu secara jelas membuktikan bahwa hubungan manusia yang baik dan pemberian penghargaan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan [11], dan hukuman, atau hukuman, berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sangat baru dan belum banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, pembeli dapat mempertimbangkan beberapa faktor pada kinerja karyawaan, seperti hubungan manusia, penghargaan, dan hukuman. Peneliti memilih judul "Pengaruh Hubungan Manusia, Penghargaan, dan Sanksi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pipa Baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia". Jumlah sempel ini lebih besar dari 100 responden dalam penelitian sebelumnya tentang subjek penelitian ini[13].

Gep research yang dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh.adalah Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian terdahuluyang menggunakan kinerja karyawan PT wijaya prima baja indonesia.Hal baru dari penelitian ini dengan analisis yang lebih mendalam dengan metode regresi linier berganda untuk memahami pengaruh silmutan dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.pendekatan ini memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan lebih detail bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan.

a. Rumusan masalah

Apakah *human relatio*, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt wijaya prima baja indonesia?

b. Pertanyaan penelitian

1. Apakah variabel *human relation* pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Baja Prima Indonesia?
2. Apakah variabel reward pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Baja Prima Indonesia?
3. Apakah variabel *punishment* pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Wijaya Baja Prima Indonesia?
4. Apakah variabel *human relation*, *reward*, dan *punishment* pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia?

c. Kategori SDGs

Penelitian yang dilakukan dalam katagori SDGs point 8 dari katagori SDGs,yaitu untuk membangun human relation yang unggul dalam bekerjasa tim ataupun individu,mendorong untuk karyawan semangat dalam pekerjaan,akan tetapi memberikan hukuman yang melanggar peraturan perusahaan. Penelitian ini meneliti bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor *human realation ,reward* dan *punishment*.dari penjelaan diatas sehingga penelitian ini mengambil judul penelitian “Pengaruh *Human Relation,Reward ,Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pipa Baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia Gresik.

II.LITERATUR REVIEW

a. Human relation (X1)

Hubungan manusia adalah semua jenis hubungan, baik yang formal maupun tidak formal, antara atasan dan bawahan, serta antara atasan dan bawahan lainnya, yang harus dibangun dan dipelihara dengan baik untuk mencapai tujuan[6]. Hubungan atasan-bawahan juga harus saling menghargai, yang akan menghasilkan rasa hormat antara mereka. [5]

Indikator -indikator human relation[7] :

- a. Relasi antar karyawan dalam sebuah organisasi, yang memperkuat kerja sama tim, adalah yang dimaksud dengan hubungan dengan rekan kerja
- b. Relasi vertikal dalam organisasi, yang menghubungkan karyawan dengan atasan mereka, atau junior dengan senior, dikenal sebagai hubungan dengan atasan
- c. Relasi yang terbentuk antara karyawan perusahaan dan pihak eksternal yang menggunakan jasa perusahaan, yaitu klien, disebut hubungan dengan klien
- d. Relasi yang dibangun antara perusahaan dengan komunitas lokal di sekitarnya disebut sebagai hubungan dengan masyarakat

Penelitian sebelumnya tentang hubungan manusia menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Ketika hubungan manusia dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik, tanggung jawab individu dan kolektif akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja. HLingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif bagi setiap individu tercipta dari hubungan yang harmonis antar karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan. [11][7], [8].

b. Reward (X2)

Reward dapat didefinisikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka memiliki keunggulan dibandingkan pesaing mereka[17]. Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja mereka yang telah dicapai. [[9]]. Salah satu tujuan utama perusahaan untuk memberikan imbalan adalah sebagai berikut: untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka[10], mendorong mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapainya, dan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak tugas yang diberikan atasan mereka[19].

Terdapat tiga cara *reward* yang dapat disampaikan terhadap individu dalam sebuah organisasi tersebut sebagai berikut [[11]]:indikator [[12]] utama sistem penghargaan

1. insentif
2. kesejahteraan
3. pengembangan karir
4. penghargaan psikologis

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hadiah meningkatkan kinerja karyawan; ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia untuk perusahaan. Penghargaan, seperti apresiasi, insentif keuangan, atau metode penghargaan lainnya, memiliki efek[13] besar. Dengan sistem reward yang baik, perusahaan dan karyawan lebih dekat, dan mereka lebih setia. Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berkorelasi positif dengan kinerja mereka, karena kompensasi mendorong peningkatan kualitas kerja. Karyawan karus telah memberikan kontribusi yang signifikan kepada PT Wijaya Prima Baja Indonesia, yang layak untuk dihargai. Dengan reward diharapkan dapat menciptakan hubungan yang lebih baik di dalam dan di luar hubungan.[11], [12], [14]

Jenis pekerjaan berbeda-beda. Beberapa harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain; terlambat akan menghambat pekerjaan selanjutnya, jadi karyawan harus menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

b. Punishment (X3)

Hukuman adalah hukuman langsung untuk perilaku operan yang membuatnya lebih mungkin terjadi lagi, dan lingkungan perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan dengan menetapkan standar dan pedoman.[24] Hukuman harus diberikan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran agar efektif dalam mencapai tujuan mereka. Hukuman adalah bentuk sanksi yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, menegakkan aturan perusahaan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggan [25]. Penalti diberikan sebagai sanksi kepada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal karyawan bekerja. Hukuman adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada pekerja karena kegagalan mereka untuk menyelesaikan atau melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Penjara memiliki efek jera yang mendorong peningkatan dan perbaikan tingkah laku serta mencegah pelanggaran yang sama terulang di kemudian hari [15] Indikator punishment tersebut [[12], [16]]:

1. Mengurangi kesalahan yang terjadi: Perusahaan akan memberikan hukuman jika karyawan melakukan kesalahan berulang kali.
2. Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama: Atasan mungkin hanya membuat karyawan takut melakukan kesalahan, tetapi atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama terus terjadi.
3. Penjelasan mengenai hukuman: Karyawan harus bertanya kepada atasan apakah pelanggaran yang dilakukan termasuk pelanggaran ringan dan apa konsekuensinya jika melakukan pelanggaran berat.
4. Hukuman segera setelah kesalahan diketahui: Dengan adanya atasan, pengawasan terhadap karyawan dapat dilakukan sehingga hukuman dapat segera diberikan setelah kesalahan terungkap.

Penelitian terdahulu punishment berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja yang berarti setiap penerapan punishment dinyatakan dapat meningkatkan kinerja. Punishment.[17] kepada karyawan adalah hal yang wajar dalam perusahaan untuk mendorong kedisiplinan dan mencegah pengulangan kesalahan. Peningkatan tingkat punishment dalam perusahaan sering kali berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.[12], [17], [18], [19]

d. Kinerja Karyawan (Y)

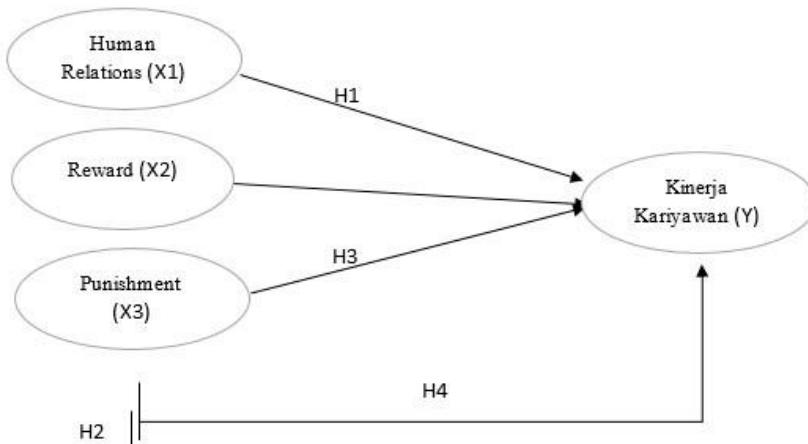
Kinerja (performance) adalah tingkat pencapaian atau hasil akurat akan dicapai seseorang, diukur dengan kondisi berkala baik dari segi mutu maupun derajat, berdasarkan tujuan, tolak ukur, dan kemampuan yang telah diputuskan sebelumnya. [[14]]. Kinerja ini merupakan hasil dari tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan dalam suatu pekerjaan di perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung perkembangan positif perusahaan, sedangkan kinerja yang jelek akan berakibat negatif pada kesuksesan perusahaan [[20]]. jika karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya itu jika mereka mempunyai kemampuan, pengetahuan, keseriusan serta waktu. Faktor-faktor yang menghasilkan kompetensi baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, mampu dibagi membentuk dua kelompok utama[21] Faktor internal: Ini mencakup karakteristik individu, seperti sikap pribadi, kondisi tubuh, harapan dan inspirasi, umur, gender, edukasi, riwayat pekerjaan, perkembangan, dan lainnya. Faktor eksternal: Hal ini mencakup faktor-faktor eksternal yang memengaruhi individu, seperti gaya kepemimpinan, perilaku rekan kerja, pengawasan, sistem penggajian, dan lingkungan sosial. indikator yang menguji kompetensi karyawan sebagai berikut: [18]

1. Kualitas kerja: Mutu yang dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mencerminkan keahlian dan kemahiran mereka.

2. Kuantitatif: Target yang harus dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Ketepatan waktu: Penyelesaian aktivitas dinilai berdasarkan pencapaian hasil yang maksimal, dan juga dengan memperhatikan ketersediaan waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, insentif, inovasi, dan bahan baku, untuk mencapai hasil optimal dalam setiap pemanfaatan sumber daya.
5. Kemandirian: Kualitas seorang karyawan yang mampu menunaikan tugasnya dengan baik. Dalam sebuah perusahaan, hubungan antar karyawan dan pimpinan sangat penting untuk menjalin proses kerja yang baik. Sebagai contoh, jika terjadi kesalahan pada perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan harus memberikan peringatan yang tepat agar karyawan tidak lagi melakukan kesalahan yang mengurangi kinerja perusahaan.[22].

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah deskripsi alur gagasan penyusunan dalam memberi paparan kepada pembaca. Bersumber dari rumusan masalah yang telah menyampaikan dapat diteliti apakah human relation, reward, dan punishment berpengaruh pada kinerja karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia. Adapun model penelitian di gambarkan dalam gambar dibawah ini.



Hip
otensis

H1: human relations memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia.

H2: Pemberian reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia.

H3: Pemberian punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia.

H4: Hubungan antar manusia, reward, dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia.

III. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen yang meliputi human relation (X1), reward (X2), dan punishment (X3). Sementara itu, kinerja karyawan di PT Wijaya Prima Baja Indonesia menjadi variabel dependen. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Penelitian ini dilaksanakan di lokasi Palem Watu No.9 Blok 1-B, Bendil, Kepatihan, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, dengan kode pos 61174.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara [4], [23] responden diberikan daftar pertanyaan melalui kuesioner, diharapkan bahwa responden akan memberikan tanggapan terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Model pertanyaan

tertutup akan digunakan dalam kuesioner ini yaitu responden dapat memilih satu dari opsi yang tersedia yang sudah tersedia pada jawaban alternatif sebelumnya. Dalam pengukurannya terdapat rentang Skala penilaian berkisar dari lima hingga satu untuk memberikan pendapat responde tentang sebuah pernyataan, dengan opsi jawaban berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Data dikumpulkan dan diolah menggunakan stistical product and service solution(spss) versi 25. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak dari populasi target, tanpa mempertimbangkan stratifikasi populasi. Rumus khusus digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang representative menggunakan rumus :

$$[n = \frac{N}{1 + Ne^2}]$$

Keterangan:

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = sampling error (10%)

Diketahui

N = 240

e = 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = n = \frac{240}{1 + 240 \times (0,1)^2} = \frac{240}{241} = 99,5$$

Berdasarkan rumus, jumlah sampel yang ditemukan adalah 99,5, yang dibulatkan ke 100 orang yang menjawab dengan cara yang berbeda. Data untuk uji R2 akan diproses menggunakan program SPSS 25 versi terbaru. Uji validitas ini menunjukkan bahwa temuan distribusi kuesioner benar. Uji normalitas digunakan untuk mengumpulkan data dan menguji indikator variabel dalam kuesioner selama distribusi kuesioner. Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan linier yang signifikan antara variabel dependen dan independen. Multikolinearitas uji digunakan untuk menunjukkan keterlibatan secara linear pada variabel independen saat menggunakan model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antara kesalahan prediksi pada model regresi di periode waktu tertentu (t) dengan kesalahan prediksi di periode waktu sebelumnya (t-1). Ketidaksamaan variabel antara residual pengamatan ditangani dengan uji heteroskedatisitasini. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel moral dan kompensasi terhadap variabel dependen, serta untuk menguji keberadaan hubungan antar variabel. Selain itu, teknik ini juga bertujuan untuk memahami pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, uji tinidigunakan, sedangkan uji fini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas yang berdampak secara signifikan pada variabel terikat. Nilai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R2).

A. DEFINISI OPERASIONAL

1. Human Relation (X1)

Human relation adalah Setiap individu di perusahaan memiliki hubungan baik yang dapat didukung oleh kenyamanan karyawan dengan lingkungan kerja mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka yang optima[[20]]. Indikator [7]

- a) Hubungan dengan rekan kerja : pentingnya hubungan dengan sesama karyawan
- b) Hubungan dengan atasan :pentingnya hubungan atasan dengan bawahan..
- c) Hubungan dengan klien : hubungan dalam urusan usaha atau klien
- d) Hubungan dengan masyarakat :hubungan di dalam masyarakat.

2. Reward (X2)

Reward adalah bentuk ungkapan terima kasih atau apresiasi yang diberikan kepada individu [23]atau kelompok atas perilaku baik, pencapaian, keunggulan, kontribusi, atau keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan[[14]].Indikator[[14], [24]]reward sebagai berikut:

- a) Insentif : bonus ygna diberikan seperti uang
- b) Kesejahteraan ; pengukuran atas prestasi yang dilakukan.
- c) Pengembangan karir : kenaikan pangkat /kenaikan bagian.
- d) Penghargaan psikologis ; ketrampilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3. Punishmenet (X3)

Punishment adalah pemberian hukuman atau sanksi secara sadar kepada seorang karyawan sebagai respon terhadap pelanggaran yang tidak menyenangkan[[25]]. Indikator sebagai berikut: [18]

- a) Berusaha meminimalisir kesalahan yang terjadi: dengan memperkecil masalah kecil.
 - b) Hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama; hukuman secara lisan.
 - c) Penjelasan hukuman penjelasan: surat pernyataan bagi karyawan
 - d) Hukuman diberikan sesaat setelah terungkap melakukan pelanggaran: hukuman berat atau hukuman dikeluarkan.
- 4.Kinerja karyawan (Y)
- Kinerja karyawan adalah kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat usaha yang dikerahkan, serta dukungan yang diterima dalam proses tersebut [20].Indikator indikator sebagai berikut [11]
- a) Kualitas kerja: mutu kerja pada karyawaan.
 - b) Kuantitatif: Target karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
 - c) Ketepatan waktu: ketepatan waktu termasuk kedisiplinan.
 - d) Efektivitas; penyelesaian tugas yang diberikan.
 - e) Kemandirian: kreatif menyelesaikan tugas dengan sendiri.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif menganalisis data dengan memberikan penjelasan tentang ciri-ciri jawaban responden untuk masing-masing variabel yang ditampilkan dalam soal pertanyaan.

Tabel 1. Hasil analisis statistik deskriptif *human relations*

N O	indikator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	X1.1	9	9	41	28	13	100
2	X1.2	6	10	42	28	14	100
3	X1.3	6	7	43	22	22	100
4	X1.4	2	6	44	25	23	100
5	X1.5	2	6	41	32	19	100
6	X1.6	4	7	42	30	17	100
7	X1.7	6	8	33	34	19	100
8	X1.8	6	16	38	20	20	100

Hasil pengolahan data (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden terhadap variabel human relations X1 pada pernyataan keempat sebagian menjawab, yaitu 44 persen atau 44 persen. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan manusia dengan kinerja karyawan sangat penting.

Tabel 2 hasil analisis statistik deskriptif *Reward*

N O	indikator variabel	ST S	T S	N	S	SS	JUM LAH
1	X2.1	8	9	41	28	14	100

2	X2.2	8	9	39	37	7	100
3	X2.3	7	7	41	31	14	100
4	X2.4	2	8	41	36	13	100
5	X2.5	3	6	41	33	17	100
6	X2.6	4	6	42	27	21	100
7	X2.7	5	7	37	25	26	100
8	X2.8	5	8	40	28	19	100

Hasil pengolahan data (2025)

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel reward penghargaan (X2) pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa penghargaan menunjukkan kesan positif terhadap kinerja karyawan, Sebanyak 42 persen responden, yang merupakan mayoritas, menyatakan persetujuan mereka. Ini mengindikasikan bahwa penghargaan memiliki peran yang sangat penting.

Tabel 3 hasil analisis statistik deskriptif *Punishment*

N O	indicator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	X3.1	9	9	40	29	13	100
2	X3.2	7	8	42	29	14	100
3	X3.3	6	6	44	30	14	100
4	X3.4	2	5	42	34	17	100
5	X3.5	3	5	32	40	20	100
6	X3.6	4	6	34	32	24	100
7	X3.7	5	5	36	30	24	100
8	X3.8	4	6	26	30	34	100

Hasil Pengolahan data (2025)

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa responden menjawab variab Punishment (X3) pada pernyataan ketiga tentang informasi tentang penjelasan hukuman yang berkaitan dengan kinerja karyawaan PT Wijaya Prima Indonesia. Sebagian besar responden menjawab setuju, sebesar 44 dari pertanyaan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan sangat memperhatikan informasi tentang hukuman yang akan diterapkan jika melanggar.

Tabel 4 hasil analisis statistik deskriptif Kinerja Karyawan

N O	indikator variabel	STS	T S	N	S	SS	JUML AH
1	Y1.1	4	7	44	35	10	100

2	Y2.2	5	9	41	36	9	100
3	Y3.3	3	7	45	28	17	100
4	Y3.4	3	6	48	28	15	100
5	Y3.5	5	7	45	28	15	100
6	Y3.6	1	7	51	29	12	100
7	Y3.7	2	10	52	25	11	100
8	Y3.8	3	11	49	26	11	100

Hasil Pengolahan data (2025)

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada pernyataan kedelapan kemandirian dalam kinerja karyawan sebesar 52%. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa kemandirian dalam kinerja karyawan PT Wijaya Prima Baja Indonesia sangat baik.

TEKNIK ANALISIS DATA

HASIL UJI VALIDITAS

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator variabel	(R-Hitung)	R- Tabel	Keterangan
<i>HumanRelation (X1)</i>	X1	0,808	0,1966	Valid
	X2	0,686	0,1966	Valid
	X3	0,770	0,1966	Valid
	X4	0,751	0,1966	Valid
	X5	0,622	0,1966	Valid
	X6	0,602	0,1966	Valid
	X7	0,512	0,1966	Valid
	X8	0,608	0,1966	Valid
<i>Reward (X2)</i>	X1	0,808	0,1966	Valid
	X2	0,414	0,1966	Valid
	X3	0,699	0,1966	Valid
	X4	0,657	0,1966	Valid
	X5	0,678	0,1966	Valid
	X6	0,776	0,1966	Valid
	X7	0,676	0,1966	Valid
	X8	0,695	0,1966	Valid
<i>Punishment (X3)</i>	X1	0,682	0,1966	Valid
	X2	0,614	0,1966	Valid
	X3	0,742	0,1966	Valid
	X4	0,646	0,1966	Valid
	X5	0,623	0,1966	Valid
	X6	0,619	0,1966	Valid
	X7	0,647	0,1966	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X8	0,607	0,1966	Valid
	Y1	0,650	0,1966	Valid
	Y2	0,640	0,1966	Valid
	Y3	0,771	0,1966	Valid
	Y4	0,882	0,1966	Valid
	Y5	0,884	0,1966	Valid
	Y6	0,678	0,1966	Valid
	Y7	0,825	0,1966	Valid
	Y8	0,693	0,1966	Valid

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai setiap variabel terbukti lebih tinggi dari nilai tabel R (0,1966). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam pengumpulan data valid.

Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 6.HASIL UJI REALIABILITAS

variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
<i>Humann Relation (X1)</i>	0,827	0,1966	Realiabel
<i>Reward (X2)</i>	0,831	0,1966	Realiabel
<i>Punishment (X3)</i>	0,806	0,1966	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,1966	Realiabel

Hasil Pengolahan data (2025)

Menurut hasil tabel di atas, variabel hubungan manusia (X1) memiliki nilai alfa Cronbach 0,827, penghargaan (X2) senilai 0,831, hukuman (X3) senilai 0,806, dan kinerja karyawan (Y) senilai 0,891. Saat nilai alfa cronbach > R tabel, suata variabel dianggap reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		
(Unstandardized Residual)		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	(Mean.)	-.0400000
	(Std. Deviation.)	2.65394470
Most Extreme Differences.	(Absolute.)	.072
	(Positive.)	.072
	(Negative.)	-.054
Test Statistic.		.07
Asymp. Sig. (2-tailed.)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is *Normal*.

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel, uji normalitas dengan Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data yang diuji memenuhi kriteria normalitas.

HASIL UJI LINERARITAS

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

variabel	F	Signifikan linearity	Keterangan
<i>Human Relation (X1)</i>	0.895	0,601	Linear
<i>Reward (X2)</i>	1.063	0,404	Linear
<i>Punishment (X3)</i>	1.112	0,355	Linear

Hasil Pengolahan data (2025)

Dari hasil tabel tersebut, ketika uji linearitas dilakukan, nilai signifikansi Human relations adalah 0,601, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Human relations (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Demikian pula, nilai signifikansi reward adalah 0,404, lebih besar dari 0,05, mengindikasikan hubungan linear yang signifikan antara variabel reward (X2) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi punishment adalah 0,355, lebih besar dari 0,05, menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara variabel punishment (X3) dan kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung (0,895) lebih rendah daripada nilai F tabel (2,699). Ini membuktikan adanya hubungan linear yang signifikan antara Human relations (X1) dan kinerja karyawan (Y). Begitu pula, nilai F hitung untuk reward (X2) adalah 1,112, yang lebih kecil dari 2,699, menunjukkan hubungan linear yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai F hitung untuk punishment (X3) juga lebih kecil dari F tabel, mengindikasikan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel ini dan kinerja karyawan (Y).

HASIL UJI AUTO KORELASI

Tabel 9 Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b				
(Adjusted R (Model.) [®]	(R Square)	Square.)	(Std. Error of (Durbin- the Estimate.)	(Watson.)
1 0.889 ^a	.790	.784	2.616	2.045
a. Prediktor: (Konstan),Punishment (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)				
b. Variabel Dependend: Kinerja Karyawan Y				

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, hasil Durbin Watson (d) sebesar 2.045 lebih besar dari (dU) yaitu 1,7364 dan kurang dari (dL), yaitu (4-Du) $4 - 1.6131 = 2,3836$. Ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam uji autokorelasi.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

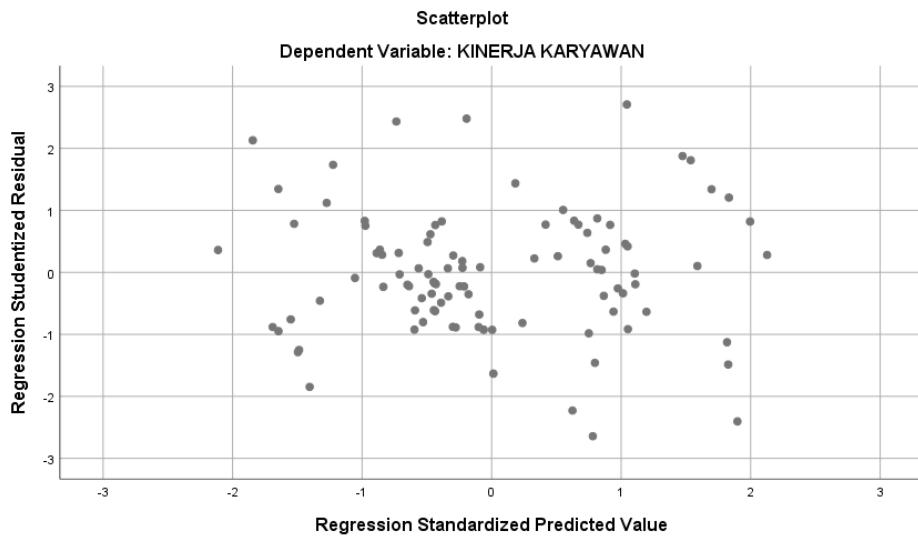
Tabel 10 hasil uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.985	1.255	.785	.435	
	Human Relations (X1)	.289	.104	.296	2.765	.007
	Reward (X2)	.426	.107	.437	4.001	.000
	Punishmenet (X3)	.215	.086	.205	2.499	.014
a. Variabel Dependen: Kenerja Karyawan Y						

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil VIF menunjukkan bahwa nilainya tidak melebihi 10 dan nilai toleransi melebihi 0,1. Karena nilai toleransi yang diperoleh lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak melebihi 10, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi. Ini mengindikasikan bahwa antar variabel bebas tidak terdapat masalah multikolinearitas.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Gambar 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tampilan scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, hasil uji tambahan menunjukkan bahwa model regresi linear memenuhi asumsi klasik, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 11 hasil uji analisis linear berganda

(Model.)	(Unstandardized	(Standardized	(t.)	(Sig.)
----------	-----------------	---------------	------	--------

Coefficients.)					
	(B)	(Std. Error)	(Beta.)		
	(Constant) 985	1.255		.785	.000
1	Human Relations (X1) .289	.104	.296	2.765	.007
	reward .426	.107	.437	4.001	.000
	punishment .215	.086	.205	2.499	.014

a. Variabel Dependen : kinerja karyawan (Y)

Hasil Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tampilan scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, hasil uji tambahan menunjukkan bahwa model regresi linear memenuhi asumsi klasik, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$Y = 0,985 + 0,289 + 0,426 + 0,215$$

Menurut hasil hitungan yang sesuai dengan rumus, model persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki dampak positif.

HASIL UJI T (PARSIAL)

TABEL 12 HASIL UJI T (PARSIAL)

(Model.)	(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients)		(t.)	(Sig.)
	(B)	(Std. Error)	(Beta.)			
	(Constant) 0.985	1.255			.785	.435
1.	Human Relations .289	.104	.296		2.765	.007
	Reward .426	.107	.437		4.001	.000
	Punishment .215	.086	.205		2.499	.014

a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Pengolahan data (2025)

Tentukan apakah variabel independen dan dependen dalam uji T (parsial) memiliki dampak yang signifikan berdasarkan temuan pada tabel sebelumnya. Dengan menggunakan rumus $df = n - k$, di mana (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel, diketahui bahwa $t\text{-table} = 1.985$. Metode ini menghasilkan $df = 1100 - 4 = 96$, yang terkait dengan alfa, yang bernilai 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa :

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja karyawan :

Hasil uji-t dalam tabel menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti variabel Hubungan Manusia secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, nilai t hitung

adalah 2,765, dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 2,765 lebih besar dari nilai t tabel 1,985

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan:

Berdasarkan tabel uji-t, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 4,001. Namun, nilai t hitung 4,001 lebih besar dari t tabel 1,985. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Konsumen terhadap Minat Beli :

Berdasarkan tabel uji-t, nilai t hitung adalah 2,499 dengan nilai signifikansi 0,014, yang kurang dari 0,05. Namun, nilai t hitung 2,499 lebih besar dari t tabel 1,985. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL UJI F (SIMULTAN)

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2451.245	3	817.082	119.424
	Residual	649.979	95	6.842	
	Total	3101.224	98		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment , Human Relations, Reward

1 Pengolahan data (2025)

Hasil pengolahan data yang tercantum dalam tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 119.424 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, analisis regresi akan digunakan untuk mengkaji dampak variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan akan diuji melalui pengujian hipotesis

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI BERGANDA (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Berganda ((R^2)
Model Summary^b

Adjusted R Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Durbin-Watson Estimate
1	0.889 ^a	.790	.784	2,616
a. Prediktor: (Konstan),Punishment (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)				
b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y				

Hasil Pengolahan data (2025)

Data dari tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,790, atau 79 persen. Ini berarti variabel Hubungan Manusia, Penghargaan, dan Hukuman menjelaskan 79 persen variasi dalam variabel Kinerja Karyawan. Sisanya, 21 persen, dijelaskan oleh faktor lain di luar model

Pembahasan :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relations* (X1) dan variabel *reward*(X2) sangat dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan mereka. Indikator pertama, X1.4, menunjukkan bahwa responden setuju (N) sebesar 44 persen dari data yang mereka peroleh, atau presentase 44 persen dari total data yang mereka peroleh. Selanjutnya, variabel penghargaan (X2) ditunjukkan oleh indikator keempat (X2.4), yang menunjukkan bahwa

pengembangan karir atau kenaikan jaba pada variabel *Punishment* (X3), ditunjukkan oleh indikator kedua (X3.3), yang menunjukkan bahwa memberikan informasi tentang hukuman berat kepada karyawan.

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja karyawan :

Menurut hasil dari tabel uji t, ditemukan bahwa t hitung 2,765, dengan signifikansi 0,007 kurang dari 0,05, sehingga t hitung 2,765 lebih besar dari t tabel 1,985, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel hubungan manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya [27], [28], [29] yang menunjukkan bahwa variabel hubungan human relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan:

Dari hasil tabel uji t, diperoleh nilai t hitung 4,001 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa nilai t hitung 4,001 melebihi nilai t tabel 1,985. Akibatnya, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menegaskan bahwa variabel *reward* memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ditemukan bahwa variabel reward (Penghargaan) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya [15], [30], [31]

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan:

Dari hasil tabel uji t, nilai t hitung adalah 2,499, dan nilai signifikansi 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Namun, nilai t hitung 2,499 lebih besar dari nilai t tabel 1,985. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ditetapkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya [11], [19], [32]

V. SIMPULAN

Menurut temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui analisis dan pengujian hipotesis, faktor human relations memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan karena hubungan atasannya dengan bawahan akan baik jika saling menghargai sehingga kinerja karyawaan akan lebih baik dengan dukungan atasannya .reward memiliki pengaruh yang signifikasi dan menguntungkan kinerja karyawan karena semakin besar perusahaan memberi reward kepada karyawaan ,karyawaan akan lebih semangat dalam pekerjaannya,punishmnt (hukuman)perpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawaan karena bersifat jera jika karyawan melakukan suatu pelanggaran maka karyawan mendapatkan hukuman yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan punishment dalam kinerja karyawan melatih karyawan untuk berhati hati dalam melakukan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini mengucapkan terima kasih kepada PT Wijaya Prima Baja Indonesia, yang telah memberikan penilaian pada berbagai kuesioner. Selain itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, termasuk kedua orang tua saya dan kakak saya tercinta, yang telah memberikan dukungan yang kuat selama proses penyelesaian artikel ini.

REFERENSI

- [1] S. P. Samudera and M. Abdulrahim, “Penjadwalan Perawatan Komponen Kritis Mesin Tube Mill Pembuat Pipa Baja (Studi Kasus: CV. Perjuangan Steel Surabaya),” *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 4, no. 3, pp. 16112–16130, 2024.
- [2] E. Mulyati, “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Survei pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [3] A. Sinaga, T. A. Rustam, P. Batam, T. A. Id, and A. Id, “The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At PT Osi Electronics Manufacturing Solutions Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Manufacturing Solutions,” 2024.
- [4] J. Ekonomi Bisnis, M. dan Akuntansi, A. Siska Madona, D. Rismayanti, and D. Sekar Ayuni Elsa Intan Septiana, “PENGARUH HUMAN RELATION, OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA,” vol. 2, no. 2, 2023.
- [5] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Incentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.

- [6] A. Bandiyono, K. F. Hamzah, N. A. Hidaya, P. Keuangan, and N. Stan, "Bandiyono, Hamzah, dan Hidaya: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ... Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai", doi: 10.24912/je.v26i1.684.
- [7] O. Komang *et al.*, "PENGARUH HUMAN RELATION DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PENANGGULANGAN AIDS (KPA) KABUPATEN BADUNG".
- [8] K. Zebua and Fatolosahulu, "Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli," *Jurnal Tunas Pendidikan*, vol. 6, no. 2, pp. 527–532, 2024, doi: 10.52060/pgsd.v6i2.1640.
- [9] S. Suci, M. Sari, S. Khasanah, S. Pasha, and V. F. Sanjaya, "PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG)," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, vol. 7, no. 1, p. 202, 2021.
- [10] F. Dwiyanti, A. Simorangkir, D. Putra Ramadhan, H. Caroline Patricia, S. Putri Adhisty, and V. Khumairah Madani, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)", doi: 10.38035/jkmt.v1i4.
- [11] P. Wahyudi, R. Dwi Saputra, and J. Julianto, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET DI KOTA PALEMBANG," *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen dan Administrasi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–9, Dec. 2023, doi: 10.31949/dialogika.v5i1.7593.
- [12] A. Bandiyono, K. F. Hamzah, N. A. Hidaya, P. Keuangan, and N. Stan, "Bandiyono, Hamzah, dan Hidaya: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ... Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai", doi: 10.24912/je.v26i1.684.
- [13] S. Suci, M. Sari, S. Khasanah, S. Pasha, and V. F. Sanjaya, "PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG)," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, vol. 7, no. 1, p. 202, 2021.
- [14] P. Wahyudi, R. Dwi Saputra, and J. Julianto, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET DI KOTA PALEMBANG," *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen dan Administrasi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–9, Dec. 2023, doi: 10.31949/dialogika.v5i1.7593.
- [15] J. Administrasi, D. Manajemen, S. Sumarjati, and S. Siswani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management", [Online]. Available: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- [16] N. Riza Jenita, S. Wahyulina, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA ASN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LOMBOK TIMUR."
- [17] B. Nerphy Siahaan, "Pengaruh Reward dan Punishment dengan Metode Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Gudang pada PT. Victorindo Pratama Mandiri," *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, vol. 3, no. 4, 2024.
- [18] A. Gunawan *et al.*, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," 2023. [Online]. Available: <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- [19] B. Al Addar, J. Suyono, and D. Ratnasahara Elisabeth, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan."
- [20] J. Ekonomi Bisnis, M. dan Akuntansi, A. Siska Madona, D. Rismayanti, and D. Sekar Ayuni Elsa Intan Septiana, "PENGARUH HUMAN RELATION, OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA," vol. 2, no. 2, 2023.
- [21] I. Ariesta, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, Sep. 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [22] C. Fatmawati Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2024, doi: 10.47134/innovative.v3.
- [23] B. Nerphy Siahaan, "Pengaruh Reward dan Punishment dengan Metode Key Performance Indicator (KPI) Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Gudang pada PT. Victorindo Pratama Mandiri," *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, vol. 3, no. 4, 2024.
- [24] K. Zebua and J. Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, "PENGARUH HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSILOLI," 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/pgsd/login>
- [25] E. Mulyati, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan)," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [26] A. Putranto, W. Desty Febrian, F. Sanjaya, S. Santosa, and I. Wayan Adi Pratama, "Tantangan Komunikasi dalam Negosiasi Bisnis Lintas Budaya," 2024.

- [27] J. Pendidikan Ekonomi, E. Farida, N. Rika Jazilatul Kholidah, J. Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Islam Malang arida, "Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai," vol. 4, no. 1, p. 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pekar/index>
- [28] S. Mumtaz, C. Selvarajah, and D. Meyer, "How does human relations climate and organizational support affect readiness to change? The mediating role of employee participation and leadership excellence," *Global Business and Organizational Excellence*, vol. 43, no. 2, pp. 79–91, Jan. 2024, doi: 10.1002/joe.22223.
- [29] M. Yusuf and B. Harianto, "Analysis of Human Resources (HR) Development Strategy and Analysis of Human Resources (HR) Development Strategy and Mitra Asri Insurance Products in Increasing Competitive Advantage (Case Study at PT. Asuransi AJB Bumiputera 1912 Medan Branch) A R T I C L E I N F O A B S T R A K," p. 20371, doi: 10.33096/jmb.v11i2.866.
- [30] "1.+Eti+Mulyawati+-+Oke+(1-9) (2)," *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*, pp. 1–9.
- [31] E. Viona and A. Lubis, "Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri...," vol. 5, pp. 63–71, 2024.
- [32] A. Gunawan *et al.*, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG," 2023. [Online]. Available: <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.