

Pengaruh *Human Relations*, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pipa Baja PT Wijaya Prima Baja Indonesia

Ambar Sari¹⁾, Dewi adriani^{*2)}, Vera Firdaus³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

dewiandriani@umsida.ac.id

ABSTRACT

The purpose of 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, heteroskedastisitas, 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*

PENDAHULUAN

Situs perusahaan 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 negeri yang memproduksi pipa baja dengan sistem produksi berbeda-beda

berdasarkan spesifikasi yang ditetapkan oleh *customer*. Perusahaan 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 ketidakmampuan 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.[5]

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, peneliti dapat mempertimbangkan beberapa faktor pada kinerja karyawan, 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 sampel ini lebih besar dari 100 responden dalam penelitian sebelumnya tentang subjek penelitian ini[13].

Gap research yang dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh. adalah Pada penelitian ini menggunakan celah pada penelitian terdahulu yang 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 membarikan penjelasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan lebih detail bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan.

METODE PENELITIAN

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, Kapatihan, 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 responden 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:

- 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 heteroskedastisitas ini. 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).

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*

| No | Indikator Variabel | STS | TS | N | S | SS | JUMLAH |
|----|--------------------|-----|----|----|----|----|--------|
| 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 |

Sumber: 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*

| No | Indikator Variabel | STS | TS | N | S | SS | Jumlah |
|----|--------------------|-----|----|----|----|----|--------|
| 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 |

Sumber: 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

| No | Indicator Variabel | STS | TS | N | S | SS | Jumlah |
|----|--------------------|-----|----|----|----|----|--------|
| 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 |

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa responden menjawab variabel Punishment (X3) pada pernyataan ketiga tentang informasi tentang penjelasan hukuman yang berkaitan dengan kinerja karyawan 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

| NO | Indikator Variabel | STS | TS | N | S | SS | JUMLAH |
|----|--------------------|-----|----|----|----|----|--------|
| 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 |

Sumber: 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 |
|-----------------------------|--------------------|------------|----------|------------|
| HumanRelation (X1) | 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 |
| Reward (X2) | 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 |
| Punishment (X3) | 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 |
| | X8 | 0,607 | 0,1966 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 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 |

Sumber: 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 Realiabilitas

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 |

Sumber: 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.

Sumber: 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 linearty | 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 |

Sumber: 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 | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------|-------------------------------|------------------|-------|
| (Model.) [®] | (Adjusted R Square) | (R Square) | (Std. Error of the Estimate.) | (Durbin-Watson.) | |
| 1 | 0.889 ^a | .790 | .784 | 2.616 | 2.045 |

a. Prediktor: (Konstan),Punishment (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)
 b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y

Sumber: 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

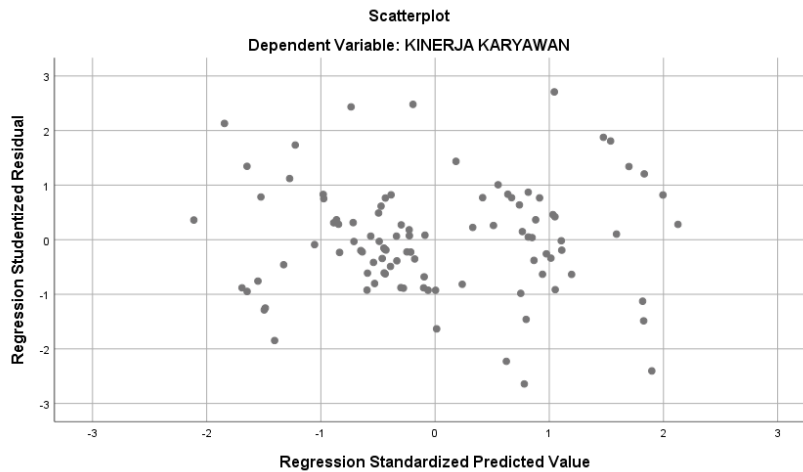
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .985 | 1.255 | | .785 | .435 | | |
| Human Relations (X1) | .289 | .104 | .296 | 2.765 | .007 | .193 | 5.187 |
| Reward (X2) | .426 | .107 | .437 | 4.001 | .000 | .185 | 5.408 |
| Punishmenet (X3) | .215 | .086 | .205 | 2.499 | .014 | .327 | 3.058 |

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y

Sumber: 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

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 Coefficients.) | (Std. Error) | (Standardized Coefficients) (Beta.) | (t.) | (Sig.) |
|----------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|------|------------|
| | (B) | | | | |
| | (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)

Dari hasil tabel, dapat dipahami bahwa penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menentukan seberapa besar dampak variabel bebas (hubungan manusia (X1), penghargaan (X2), hukuman (X3)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan disusun berdasarkan data yang disajikan dalam tabel sebelumnya, dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan

$$Y = a + b1X1 + 2X2 + b3X3$$

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

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.) | (Std. Error) | (Standardized Coefficients) (Beta.) | (t.) | (Sig.) |
|----------|--------------------------------|--------------|-------------------------------------|------|------------|
| | (B) | | | | |
| | (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)

Sumber: 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 $df = 1\ 100 - 4 = 96$, 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 H0 ditolak dan H1 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 (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) 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 (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) 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 | Sig. |
| 1 Regression | 2451.245 | 3 | 817.082 | 119.424 | .000 ^b |
| Residual | 649.979 | 95 | 6.842 | | |
| Total | 3101.224 | 98 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil 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 | | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|--------------------------|---------------|-------|
| Model | Adjusted R | | Std. Error of the Square | Durbin-Watson | |
| | R | R Square | | | |
| 1 | 0.889 ^a | .790 | .784 | 2,616 | 2,045 |

a. Prediktor: (Konstan), Punishment (X3), Reward(X2), Human Relation(X1)

b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Y

Sumber: 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 signifikan 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]

KESIMPULAN

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 atasan dengan bawahan akan baik jika saling menghargai sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dengan dukungan atasan *reward* memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan kinerja karyawan karena semakin besar perusahaan memberi *reward* kepada karyawan, karyawan akan lebih semangat dalam pekerjaannya, *punishment* (hukuman) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 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.

Penulis berharap staf PT Wijaya Prima Baja Indonesia berkembang dapat menjaga human relations, *reward*, dan *punishment* dengan baik dan terus berkembang untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih bagus..

DAFTAR PUSTAKA

- Al Addar, B., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2024). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. [Nama Jurnal jika ada].
- Andriani, D., & Ramadhani, R. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja peternak ayam ras pedaging. *JBMP (Jurnal*

Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 2(2), 121–140.
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. [*Nama Jurnal jika ada*].
<https://doi.org/10.24912/je.v26i1.684>

Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. [*Nama Jurnal jika ada*].
<https://doi.org/10.24912/je.v26i1.684>

Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhistry, S. P., & Madani, V. K. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan (Literature Review MSDM). [*Nama Jurnal jika ada*].
<https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4>

Farida, E., Kholidah, N. R. J., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. P. E. U. I. M. (2021). Pengaruh human relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1). Tersedia di
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>

Gunawan, A., et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. [*Nama Jurnal jika ada*].
<http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>

Gunawan, A., et al. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. Tersedia di
<http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>

Jenita, N. R., Wahyulina, S., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. [*Nama Jurnal jika ada*].

Komang, O., et al. (2024). Pengaruh human relation dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung. [*Nama Jurnal jika ada*].

Madona, A. S., Rismayanti, D., & Septiana, D. S. A. E. I. (2023). Pengaruh human relation, OCB (Organizational Citizenship Behavior) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).

Mulyati, E. (2024). 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*, 1(1), 1–9.

Mulyati, E. (2024). 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*, 1(1), 1–9.

Mulyawati, E. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- Mumtaz, S., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2024). 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*, 43(2), 79–91. <https://doi.org/10.1002/joe.22223>
- Mumtaz, S., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2024). 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*, 43(2), 79–91. <https://doi.org/10.1002/joe.22223>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3>
- Putranto, A., Febrian, W. D., Sanjaya, F., Santosa, S., & Pratama, I. W. A. (2024). Tantangan komunikasi dalam negosiasi bisnis lintas budaya.
- Samudera, S. P., & Abdulrahim, M. (2024). Penjadwalan perawatan komponen kritis mesin tube mill pembuat pipa baja (Studi kasus: CV. Perjuangan Steel Surabaya). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 16112–16130.
- Siahaan, B. N. (2024). Pengaruh reward dan punishment dengan metode key performance indicator (KPI) terhadap tingkat kinerja karyawan gudang pada PT. Victorindo Pratama Mandiri. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(4).
- Siahaan, B. N. (2024). Pengaruh reward dan punishment dengan metode key performance indicator (KPI) terhadap tingkat kinerja karyawan gudang pada PT. Victorindo Pratama Mandiri. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(4).
- Sinaga, A., Rustam, T. A., Batam, P., Id, T. A., & Id, A. (2024). The effect of reward and punishment on employee performance at PT Osi Electronics Manufacturing Solutions. *[Nama Jurnal jika ada]*.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus klinik kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus klinik kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *[Nama Jurnal jika ada]*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Viona, E., & Lubis, A. (2024). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5, 63–71.
- Wahyudi, P., Saputra, R. D., & Julianto, J. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret di Kota Palembang. *Jurnal*

Dialogika: Manajemen dan Administrasi, 5(1), 1–9.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7593>

Wahyudi, P., Saputra, R. D., & Julianto, J. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret di Kota Palembang. *Jurnal Dialogika: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 1–9.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7593>

Yusuf, M., & Harianto, B. (2024). 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). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 20371.
<https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.866>

Zebua, K., & Fakultas Ekonomi, J. M. S. D. M. (2024). Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tersedia di <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/pgsd/login>

Zebua, K., & Fatosahulu. (2024). Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 6(2), 527–532. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v6i2.1640>