

PENGARUH PELATIHAN KERJA, SISTEM KONTRAK KERJA, DAN REWARD & PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA

Yashinta Dwi Wulandari ¹, Ery Teguh Prasetyo ², Fahmi Sahlan ³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: priskilashinta33@gmail.com , ery.teguh@ubharajaya.ac.id , fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.co.id	No. Telp:	
Submitted 20 Juli 2024	Accepted 23 Juli 2024	Published 30 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan dari variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan *Reward & Punishment* terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Circleka Indonesia Utama. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *office* dengan status PKWT atau karyawan kontrak pada PT. Circleka Indonesia Utama dengan responden berjumlah 64 orang. Secara parsial variabel Pelatihan Kerja dan *Reward & Punishment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun variabel Sistem Kontrak Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang didapatkan dari penelitian ini pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Sistem Kontrak Kerja (X2) dan *Reward & Punishment* (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, *Reward & Punishment*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research conducted aims to determine partially and simultaneously the independent variables, namely Job Training, Work Contract System, and Reward & Punishment on related variables, namely Employee Performance. This research was conducted at PT Circleka Indonesia Utama. In this study using a quantitative approach and data analysis used, namely the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis of this study using the SPSS version 27 application. The population in this study were office employees with PKWT status or contract employees at PT Circleka Indonesia Utama with 64 respondents. Partially, the variables of Job Training and Reward & Punishment have an influence on Employee Performance, but the variable Work Contract System has no effect on Employee Performance. While based on the simultaneous test results obtained from this study on the Job Training variable (X1), the Employment Contract System (X2) and Reward & Punishment (X3) have a simultaneous influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Job Training, Employment Contract System, Reward & Punishment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Saat ini adalah era perdagangan bebas, yang mana sebuah perusahaan dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara

penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Pelatihan pada dasarnya ialah salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut (Fahrozi et al., 2022) pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM untuk memajukan perusahaan. Dengan pelatihan kerja, membuat karyawan dapat menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat.

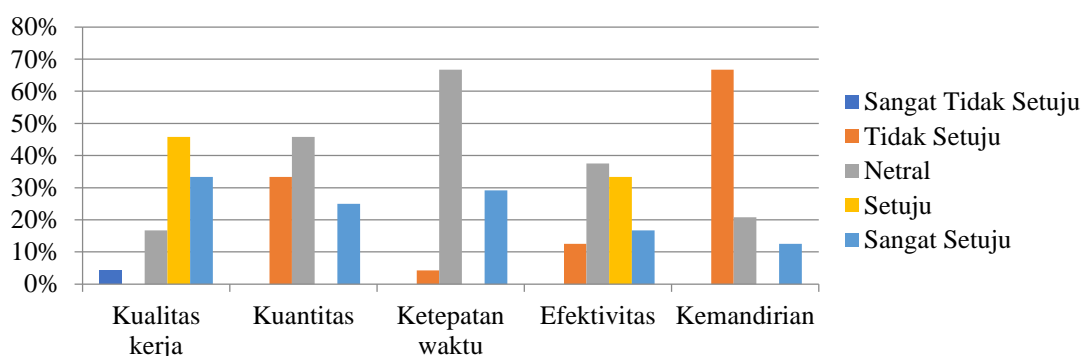
Selain pelatihan kerja, menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja juga menjadi hal yang sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama. Untuk itu perlu adanya sebuah pedoman bersama berupa sistem perjanjian kerja yang harus disepakati bersama. Dengan sistem perjanjian kerja ini diharapkan adanya kepastian hak dan kewajiban serta terpenuhinya hak dan kewajiban secara timbal balik yang dapat menjamin peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sistem kontrak kerja (PKWT) yang dilaksanakan oleh perusahaan ini adalah hal yang penting dalam mencapai sasaran kinerja. Penelitian (Retnosari et al., 2016) penerapan secara baik pada pekerja kontrak mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah pemberian *reward & punishment*. *Reward & punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward & punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social (Ikhsan, 2022). *Reward & punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen Sumber Daya Manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Circle K merupakan jaringan waralaba toko *kelontong* atau *minimarket* Internasional yang berasal dari Amerika Serikat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1951 di *El Paso, Texas*. Circle K dibawah naungan PT Circleka Indonesia Utama mulai memasuki industri ritel Indonesia pada tahun 1986 dengan membuka toko pertamanya di Jakarta dengan konsep *Convenience Store*. Hingga saat ini, PT Circleka Indonesia Utama atau Circle K telah memiliki cabang di hampir setiap kota besar di seluruh Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia.

Guna mengetahui Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 24 karyawan di PT Circleka Indonesia Utama dan didapatkan hasil berikut:

Tabel 1.1 Hasil kuisisioner *pra-survey* mengenai Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama



Sumber : Data olahan kuesioner *pra-survey*, 2024

Dari data hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase pada indikator kuantitas sebanyak 45,8% karyawan menjawab netral, ini berarti mereka masih meragukan kinerja yang mereka lakukan apakah selalu melebihi target yang ditentukan atau bahkan kurang dari target. Selain itu hasil pra-survey menunjukkan 66,7% karyawan merasa belum dapat menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, selain itu mereka juga tidak dapat bekerja dengan fokus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama mengalami masalah.

Sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, selain pentingnya meningkatkan kualitas produk-produk untuk di pasarkan, peningkatan kinerja karyawan pun menjadi sebuah hal yang sangat penting untuk di lakukan perusahaan agar dapat membawa kemajuan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Menyadari bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk kemajuan perusahaan, maka manajemen melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berikut adalah data jenis-jenis Pelatihan Kerja beserta dengan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut.

Tabel 1.2 Hasil data Pelatihan Kerja dan jumlah peserta Pelatihan

No	Peserta	Tema Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	Karyawan	Pelatihan <i>Refresh</i> Panca Pesona	65
2.	Karyawan	Pelatihan <i>Basic Employee</i>	58
3.	Karyawan	Pelatihan <i>Self Improvement</i>	25
4.	Karyawan	Pelatihan <i>Essential Leadership</i>	59

Sumber : Data olahan trainer PT Circleka Indonesia Utama, 2024

Data yang terdapat pada tabel 1.2 yang tertera menunjukkan bahwa PT Circleka Indonesia Utama telah menyelenggarakan 4 jenis pelatihan kerja yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Namun, dapat dilihat adanya selisih jumlah peserta yang cukup signifikan pada setiap pekatihan kerja tersebut. Contohnya, Pelatihan *Self Improvement* mendapat jumlah peserta paling sedikit dibandingkan jumlah peserta pada tiga jenis pelatihan lainnya. Ini menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan telah mengikuti pelatihan kerja tersebut. Dan ini yang dapat menjadi permasalahan, jika seluruh karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja yang sama maka seterusnya juga tidak bisa dipungkiri hal tersebut dapat menyebabkan kualitas karyawan semakin menurun maupun tidak berkembang.

Selain data sekunder yang menyatakan bahwa pelatihan kerja masih belum dilakukan dengan optimal, peneliti juga melakukan penelitian pada sistem kontrak kerja yang berlaku di PT Circleka Indonesia Utama.

Tabel 1.3 Hasil Data Sistem Kontrak Kerja PT Circleka Indonesia Utama

No	Pelatihan Kerja	Total Karyawan
1.	Karyawan dengan status PKWT	55
2.	Karyawan dengan status PKWTT (Kontrak)	64
Total Karyawan		119

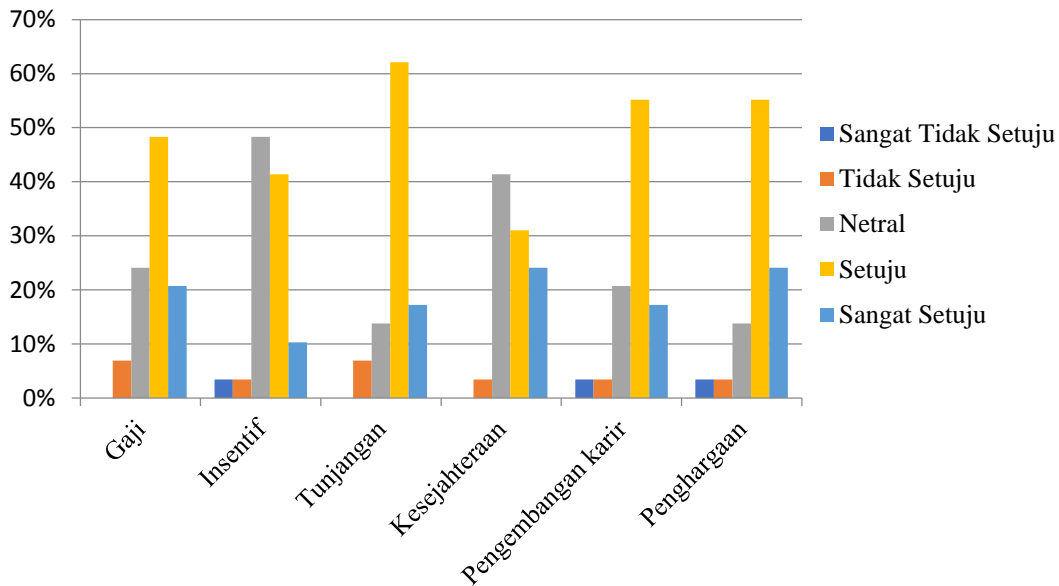
Sumber: Data HRD PT Circleka Indonesia Utama

Berdasarkan data tersebut, dari 119 karyawan didominasi oleh karyawan yang masih berstatus PKWT atau karyawan kontrak yakni sebanyak 64 karyawan. Dengan jumlah

karyawan yang masih berstatus PKWT tersebut kemungkinan dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Namun hal tersebut tentu belum dapat dipastikan, melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan bahwa kemungkinan yang terjadi ialah karyawan kontrak bekerja dengan maksimal untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap atau untuk dapat diperpanjang masa kontrak kerja mereka.

Selain mengetahui pelatihan kerja dan sistem kontrak kerja di PT Circleka Indonesia Utama, penulis pun melakukan *pra-survey* pada 29 karyawan untuk mengetahui data *reward & punishment* pada PT Circleka Indonesia Utama.

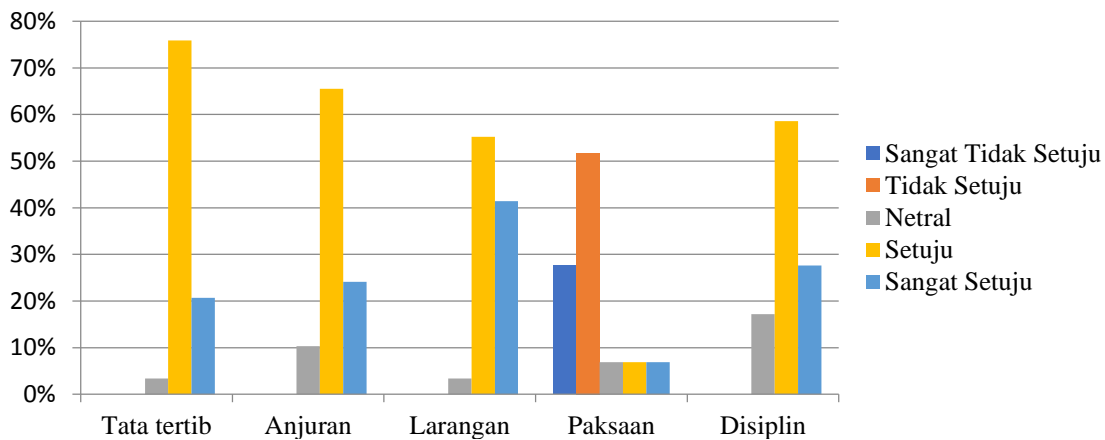
Tabel 1.4 Hasil kuesioner Reward



Sumber: Data olahan kuesioner penulis, 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat dari hasil persentase indikator tunjangan pada tabel *reward* terdapat 62,1% karyawan telah mendapatkan tunjangan dari perusahaan. Selain itu, sebanyak 55,2% karyawan telah mendapatkan pengembangan karir dan penghargaan psikologis maupun sosial dari perusahaan.

Tabel 1.5 Hasil kuesioner Punishment



Sumber: Data olahan kuesioner penulis, 2024

Lalu, pada tabel *Punishment* juga ditemukan bahwa 75,9% karyawan telah mengetahui tata tertib yang berlaku di perusahaan dan sebanyak 51,7% karyawan tidak merasa terpaksa

dalam mengikuti aturan yang berlaku pada perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa *Reward & Punishment* telah dijalankan dengan cukup baik.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian – penelitian terdahulu. Pada variabel pertama pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian (Yeni Setiani, 2023) memperoleh pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan (Andayani & Makian, 2017) berdasarkan hasil yang diperoleh, disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunita Leatemia, 2018) menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini (Sugiarti et al., 2016) selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan namun ada variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel sistem kontrak kerja, menurut (Dunggio & Basri, 2019) memperoleh kesimpulan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2016) bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Falah et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,512% dan sisanya 51,84% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel sistem kerja kontrak.

Pada variabel berikutnya yaitu *reward & punishment* terhadap kinerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sofiati, 2021) mendapat kesimpulan bahwa *reward & punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh (Rinda et al., 2022) bahwa *reward & punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian bahwa (Astuti et al., 2022) *reward & punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Suak et al., 2017) memperoleh kesimpulan bahwa *reward & punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan pada *research gap* yang mendapati adanya inkonsistensi pada penelitian-penelitian terdahulu, dan untuk membuktikan hasil dari pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan Reward & Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama”**

2. METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut (Sujarweni, 2019) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan metode statistic atau kuantifikasi lainnya (pengukuran).

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil obeservasi, wawancara dan kuisioner. Dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui pengamatan dan wawancara yang dilakukan di PT Circleka Indonesia Utama. Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal-jurnal penelitian dan pengumpulan data di PT Circleka Indonesia Utama

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk dapat memastikan data yang digunakan adalah valid. Teknik pengambilan data menggunakan *survey* yaitu data dikumpulkan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuisioner. Kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan program SPSS 27. Dalam penelitian ini ada empat variabel yakni: Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan *Reward & Punishment* sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak dan *Reward & Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Profil Perusahaan



Gambar 3.1 Logo PT Circleka Indonesia Utama

Sumber : PT Circleka Indonesia Utama, 2024

PT. Circleka Indonesia Utama adalah Penerima Lisensi resmi merek Circle K dan mereknya untuk Indonesia. Circle K merupakan jaringan waralaba toko *kelontong* atau *minimarket* Internasional yang berasal dari Amerika Serikat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1951 di *El Paso, Texas*. Circle K dibawah naungan PT. Circleka Indonesia Utama mulai memasuki industri ritel Indonesia pada tahun 1986 dengan membuka toko pertamanya di Jakarta dengan konsep *Convenience Store*. Hingga saat ini, PT Circleka Indonesia Utama atau Circle K telah memiliki cabang di hampir setiap kota besar di seluruh Indonesia seperti Jakarta, Bali, Yogyakarta, Bandung, Batam, Surabaya dan Makassar dan menjadi salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia dan bepusat di Jatinegara, Jakarta Timur, Indonesia.

Toko Circle K menyediakan berbagai variasi pilihan product seperti Circle K Coffee, Froster, Fresh Food, minuman sehari-hari, makanan ringan, permen, ATM, Circle K *Gift Cards*, *Money Changer*, dan lain sebagainya. Ada 3 aspek yang membedakan Circle K dengan store lainnya yaitu pertama lama waktu operasional. Circle K memiliki komitmen untuk memberikan layanan selama 1 x 24 jam setiap hari. Kedua, jenis barang yang tersedia. Sebagai *Convenience Store* yang memfokuskan diri kepada penyediaan dan penjualan barang-barang makanan dan minuman untuk dikonsumsi dan juga menjual sedikit barang-barang kelontong lainnya. Ketiga, kepuasan pelanggan dimana konsep layanan Circle K adalah untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan dengan menekankan kepada kecepatan pelayanan, kebersihan dan kerapian toko, keramahan karyawan, dan suasana toko yang menyenangkan. Circle K di Indonesia khususnya toko yang berada di Jakarta, di mata remaja Circle K dicitrakan sebagai minimarket zaman sekarang, mereka menyediakan berbagai macam produk yang cukup lengkap dan beroperasi 24 jam, sebuah hal yang diminati oleh remaja masa kini. Pembeli dari gerainya juga diijinkan untuk duduk di depan gerainya yang dilengkapi dengan tempat duduk yang nyaman, dan dilengkapi dengan toilet, serta menyediakan air hangat guna pengunjung yang ingin menikmati minuman hangat dan makanan yang di sajikan dengan air hangat seperti pop mie.

Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian dari hasil pengumpulan data dengan kuisioner terstruktur yang disebar kepada 64 karyawan kontrak PT Circleka Indonesia Utama sebagai responden menggunakan *google form* yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi. 27.0.

Uji Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. (Widoyoko, 2018), menyatakan “instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 64 responden dengan taraf signifikan 5% dengan bantuan *SPSS*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui nilai dari r tabel diambil dari rumus $df = n-2$, yaitu dimana dalam penelitian ini $df = 64 - 2 = 62$. Maka r tabel dalam penelitian ini ialah 0,246. Sehingga kuisioner bisa dikatakan valid apabila hasil uji validitas kuisioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3.1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung (pearson correlation)	r tabel (df = 62)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	Instruktur / Pelatih	0,819	0,246	Valid
	Peserta Pelatihan	0,732	0,246	Valid
	Materi Pelatihan	0,809	0,246	Valid
	Metode Pelatihan	0,821	0,246	Valid
	Tujuan Pelatihan	0,836	0,246	Valid
Sistem Kontrak Kerja (X2)	Perjanjian Kerja	0,783	0,246	Valid
	Masa Kerja	0,778	0,246	Valid
	Batas Usia Kerja	0,801	0,246	Valid
	Upah	0,860	0,246	Valid
Reward & Punishment (X3)	Gaji	0,715	0,246	Valid
	Bonus dan Insentif	0,573	0,246	Valid
	Tunjangan	0,803	0,246	Valid
	Kesejahteraan	0,690	0,246	Valid
	Pengembangan Karir	0,825	0,246	Valid
	Psikologis dan Sosial	0,522	0,246	Valid
	Larangan	0,572	0,246	Valid
	Tata tertib	0,712	0,246	Valid
	Pembatasan penggunaan saran	0,655	0,246	Valid

	dan prasarana perusahaan			
	Pemutusan Hubungan Kerja	0,624	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,723	0,246	Valid
	Kuantitas Kerja	0,833	0,246	Valid
	Ketepatan Waktu	0,721	0,246	Valid
	Efektifitas	0,916	0,246	Valid
	Kemandirian	0,786	0,246	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 3.1 diatas, terlihat bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel baik itu Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, *Reward & Punishment* dan Kinerja Karyawan semuanya valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel yaitu bernilai 0,246.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen yaitu pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan uji t (parsial). Dan dasar dalam pengambilan keputusan uji t atau uji parsial dapat dilihat dari beberapa kriteria, yaitu :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai dari t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga yang artinya variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai dari t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga yang artinya variabel bebas tersebut secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Diketahui nilai t tabel untuk jumlah data 64 dengan 3 variabel independen ialah $(64 - 3 - 1 = 60) = 2,000$. Berikut merupakan tabel dari hasil uji t atau uji parsial pada masing – masing variabel yaitu variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment*.

1. Uji T Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 3.6 Hasil Uji T Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.97	1.912	.465	2.08	.042
	Pelatihan Kerja	.6	.120	-.077	0	.001
	Sistem Kontrak Kerja	.439	.130	.418	3.64	.534
	Reward & Punishment	-.081	.076		2	.005
		.221			-.626	2.90
					5	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2024



Dari hasil data tabel 3.2, dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel pelatihan kerja diperoleh hasil sig sebesar 0,001 yang artinya nilai tersebut kurang dari 0,05, dan pada tabel t hitung didapatkan nilai sig sebesar 3,642 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel yakni 2,000. Maka dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama, sehingga H1 diterima.

2. Uji T Variabel Sistem Kontrak Kerja (X2)

Tabel 3.7 Hasil Uji T Variabel Sistem Kontrak Kerja (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.976	1.912	.465	2.08	.042
	Pelatihan Kerja	.439	.120	-.077	0	.001
	Sistem Kontrak Kerja	-.081	.130	.418	3.64	.534
	Reward & Punishment	.221	.076		2	.005
					-.626	2.905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil data tabel 3.3, dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel sistem kontrak kerja diperoleh hasil sig sebesar 0,534 yang artinya nilai tersebut lebih dari 0,05, dan pada tabel t hitung didapatkan nilai sig sebesar – 0,626 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari t tabel yakni 2,000. Maka dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel sistem kontrak kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama, sehingga H2 ditolak.

3. Uji T Variabel Reward & Punishment (X3)

Tabel 3.8 Hasil Uji T Variabel Reward & Punishment (X3)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.976	1.912	.465	2.080	.042
	Pelatihan Kerja	.439	.120	-.077	3.642	.001
	Sistem Kontrak Kerja	-.081	.130	.418	-.626	.534
	Reward & Punishment	.221	.076		2.905	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil data tabel 3.4, dapat dilihat bahwa hasil uji t atau uji parsial pada variabel *reward & punishment* diperoleh hasil sig sebesar 0,005 yang artinya nilai tersebut kurang dari 0,05, dan pada tabel t hitung didapatkan nilai sig sebesar 2,905, yang artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel yakni 2,000. Maka dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *reward & punishment* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama, sehingga H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi (R) dilakukan bertujuan untuk memprediksi kontribusi antara variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui dengan melihat *Adjust R Square* pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.577	1.587

a. Predictors: (Constant), Reward & Punishment, Sistem Kontrak Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat diketahui bahwa besar nilai *Adjust R Square* sebesar 0,577 atau 57,7%, yang berarti bahwa pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 57,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh pemahaman lebih lengkap tentang pengaruh dari pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama. Berdasarkan hasil olah data statistik yang dilakukan dengan SPSS versi 27 dengan variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* dapat dijelaskan dengan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang sudah dilakukan menghasilkan perhitungan uji t (parsial) dengan nilai t hitung sebesar $3,642 > 2,000$ (t tabel) dengan sig $0,001 < 0,05$, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H1 diterima. Pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan untuk karyawan sangat penting sekali untuk dilakukan secara berkesinambungan, sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kegiatan pelatihan kerja dapat berjalan dengan efektif karena didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan memilih metode yang sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan, hal tersebut dapat memacu antusias yang tinggi saat pelatihan, dikarenakan pelatihan mudah diterima dan dapat menjadi manfaat untuk karyawan. Ini berarti jika pelatihan kerja dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yeni Setiani, 2023) memperoleh pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menganggap pelatihan kerja sangat penting untuk diadakan, sejalan dengan penelitian (Andayani & Makian, 2017) yang menghasilkan pelatihan kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih serius mengelola pelatihan kerja bagi karyawannya. Dan hasil penelitian (Adamu et al., 2022) menyatakan “*training had positively correlated and claimed statistically significant relationship with employee performance at Century 21st*” yang artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Century.

2. Pengaruh Sistem Kontrak Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang sudah dilakukan menghasilkan perhitungan uji t (parsial) dengan nilai t hitung $-0,626 < 2,000$ (t tabel) dengan sig $0,534 > 0,05$, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama. Berdasarkan hasil olah data tidak adanya pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan, maka H2 ditolak dikarenakan tidak dapat dipastikan bahwa karyawan dengan status pekerja kontrak atau PKWT, memiliki kinerja yang buruk, pada kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa kemungkinan dengan adanya sistem kontrak kerja membuat karyawan kontrak memberikan kinerja terbaiknya melebihi karyawan tetap, karena karyawan kontrak tersebut ingin dijadikan karyawan tetap atau sekedar agar kontraknya di perpanjang. Namun tidak sedikit karyawan kontrak hanya memberikan kinerja yang seadanya dengan alasan mereka hanya karyawan kontrak. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Falah et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial namun dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel sistem kerja kontrak. Dapat disimpulkan bahwa sistem kontrak kerja bukan satu-satunya faktor pendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan kontrak.

3. Pengaruh *Reward & Punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang sudah dilakukan menghasilkan perhitungan uji t (parsial) dengan nilai t hitung $2,905 < 2,000$ (t tabel) dengan sig $0,005 < 0,05$, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward & punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama, maka H3 diterima. Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (*reward*) dan hukuman atau sanksi (*punishment*) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan jika dilakukan dengan asas keadilan untuk seluruh karyawannya. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan & Afani, 2018) yang menghasilkan *reward & punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tangkuman et al., 2015) bahwa *reward & punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Dengan hasil penelitian yang didukung oleh hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *reward & punishment* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Sistem Kontrak Kerja (X2), dan *Reward & Punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f (simultan) diperoleh hasil perhitungan f hitung sebesar 29,696 > dari f tabel yaitu sebesar 2,76. Dan jika dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel pelatihan kerja (X1), sistem kontrak kerja (X2), dan *reward & punishment* (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y). Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan agar dapat memberikan hasil terbaik di setiap pekerjaannya. Didukung oleh sistem kontrak kerja yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di tetapkan oleh pemerintah, seperti batas maksimal berdasarkan jangka waktu, PKWT dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, dan bisa diperpanjang jika pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai dan jangka waktu PKWT akan

berakhir. Ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh lebih dari 5 tahun. Selain ketentuan jangka waktu tersebut, pemberian upah yang wajib dibayarkan setiap bulan sesuai tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan nominal upah yang telah disepakati bersama. Selain didukung oleh sistem kontrak kerja, *reward & punishment* juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian *reward & punishment* dapat berpengaruh jika dilakukan dengan adil dan transparan tanpa membedakan setiap karyawannya. Berdasarkan hasil pencarian data melalui jurnal-jurnal yang telah dilakukan, peneliti tidak mendapatkan adanya jurnal atau skripsi yang telah melakukan penelitian dengan menggabungkan ketiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini menjadi penelitian pertama yang menggabungkan variabel-variabel tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan serta berdasarkan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan dilaksanakan dengan baik dan didukung oleh metode pelatihan yang tepat dan sesuai dengan jenis pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama.
2. Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dikarenakan tidak dapat dipastikan bahwa karyawan dengan status pekerja kontrak atau PKWT, memiliki kinerja yang buruk, pada kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa kemungkinan dengan adanya sistem kontrak kerja membuat karyawan kontrak memberikan kinerja terbaiknya melebihi karyawan tetap, karena karyawan kontrak tersebut ingin dijadikan karyawan tetap atau sekedar agar kontraknya di perpanjang. Namun tidak sedikit karyawan kontrak hanya memberikan kinerja yang tidak maksimal dengan alasan mereka hanya karyawan kontrak. Ini menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja bukan satu-satunya faktor pendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan kontrak PT Circleka Indonesia Utama.
3. Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel *reward & punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Maka dengan memberikan *reward & punishment* secara adil kepada seluruh karyawannya, maka akan memicu semangat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, sehingga kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama semakin meningkat.
4. Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja harus didukung oleh ketiganya yaitu pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment* yang dilakukan di PT Circleka Indonesia Utama.

Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan waktu dan tenaga pada penelitian ini, sehingga penelitian ini kurang maksimal.
2. Kriteria pada penelitian ini yaitu karyawan kontrak dan menggunakan 64 sampel yang hanya mewakili dari keseluruhan karyawan.

3. Variabel yang terbatas pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan variabel pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment*.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan *Reward & Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama menghasilkan saran sebagai berikut :

1. Bagi organisasi
 - a. Pada pelatihan kerja hasil pada kuisioner ke empat yaitu “metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.” mendapatkan skor rendah dari pertanyaan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu untuk mengkaji ulang metode-metode penyajian materi dalam pelatihan kerja agar dapat lebih disesuaikan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
 - b. Pada sistem kontrak kerja hasil pada kuisioner pada ketiga yaitu “batas usia kerja sudah sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh pemerintah” mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran agar lebih memperhatikan kembali batas usia kerja sesuai dengan dengan aturan yang diterapkan oleh pemerintah.
 - c. Pada sistem *reward & punishment* hasil pada kuisioner ke dua yaitu “saya mendapatkan bonus jika pekerjaan saya mencapai target” mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu untuk mengkaji kembali pemberian bonus kepada karyawan-karyawan yang telah mencapai target dalam pekerjaannya. Agar seluruh karyawan dapat mendapatkan *reward* yang sesuai.
 - d. Pada kinerja hasil pada kuisioner ke tiga yaitu “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” mendapatkan skor rendah dari pernyataan yang lain. Sehingga menghasilkan saran yaitu karyawan untuk dapat menggunakan waktu dengan baik, agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.
2. Instansi (Kampus)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk program studi manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengembangkan dan memperluas variabel lain dalam penelitian pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan, seperti menambahkan variabel disiplin kerja, motivasi, dan variabel lainnya.
 - b. Diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya.

REFERENSI

- Abror, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambah Samo. *HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 18–23. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v1i2.190>
- Adamu, M. N., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). The Impact of Training and Development on Employee Productivity in the 21 st Century. *African Journal of Management and Business Research*, 3(5), 2780–5981. www.afropolitanjournals.com
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>

- Akuntabilitas, P., Lingkungan, D., Langkapura, K., Akuntansi, P., Mitra, U., Akuntansi, P., & Mitra, U. (2019). *Oleh : 1*). 21.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (PERSERO) Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 1(2), 565–574.
- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 2655–3457.
- Ayuningtyas, N., Supiani, T., Ayu, L., & Salsa, A. (2022). Peningkatan Keterampilan melalui Pelatihan Pangkas Rambut Praktis di Kecamatan Muara Gembong. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Dan Busana*, 17(1), 1–4.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Caesarina, C. (2019). Bab II Telaah Pustaka. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Metromedia.
- Dewi, rahma oktaviani, Sunaryo, H., & Mustapita, ariani fitria. (2016). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya*. 82–94.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic The effect of the contract work system and work motivation on employee. *Bisnis, Ekonomi As-Syafi, Universitas Islam*, 16(2), 166–174.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekonomi, F., Unisma, B., Yunita, O., Savitri, A., Djaelani, A. K., & Khoirul Abs, M. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*. 144–158. www.fe.unisma.ac.id
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Falah, R. Al, Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol 1(4), 439–449.
- Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). *Volume 25 Issue 4 (2023) Pages 667-678 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai*. 25(4), 667–678.
- Fitri Ramadani, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158–169. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>
- Ghozali, P. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hariyanto. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, Dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Kantor Bappeda, Disporabudpar,

- Disnakertrans, Dan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(2), 51–74.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/4908%0Ahttps://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/4908/4628>
- Hermawan, E. (2022). Determination of Employee Retention: Skills, Rewards and Relationship between Employees (Literature Review). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 2(6), 647–657.
<https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i6.1366>
- Hinelo, R., Podungge, R., Ambo, H., & Ekonomi, F. (2023). THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT IMPLEMENTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GORONTALO FOOD AND DRUG SUPERVISORY OFFICE under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Husin, N. H., & Gugkang, A. S. (2017). High performance work systems and employee job performance: evidence from banking sector in Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 62–74.
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- J. Sahetapy, A. (2022). Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur). *Jurnal Sains, Sosial Dan Humaniora (Jssh)*, 1(2), 107–111. <https://doi.org/10.52046/jssh.v1i2.1411>
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Alfabeta.
- Koencoro, G. D., Al Musadieq, M., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8.
- Lukitaningsih, A., Tria, L., Hutami, H., & Indahsari, M. N. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Analisis Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) dan Celebrity Endorser terhadap Purchase Decision Melalui Brand Image sebagai Variabel Intervening : Studi pada konsumen Emina Cosmetics Al-Kharaj .* 6(1), 471–481. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.2745>
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(4), 297–300.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., and J. H. J. (2016). *Human Resources Management*. Salemba Empat.
- Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Retnosari, I., Budi, L., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.

- <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/516>
- Rinda, R. T., Subakti, J., Ibn, U., & Bogor, K. (2022). *Pengaruh Reward and Punishment*. 5(2), 161–164. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7351>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Epigram*, 13(1), 13–20. <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805/513>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.
- Widoyoko. (2018). *Penilaian Hasil Pembelajaran Di Sekolah*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Yunita Leatemia, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.30598/manis.1.2.1-10>