

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *REWARD*,  
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CAHAYA BINTANG OLYMPIC  
ANALYSIS OF CARE, *REWARD* AND *PUNISHMENT*  
DEVELOPMENT INFLUENCE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE PT. CAHAYA BINTANG OLYMPIC**

**Syaiful Anam<sup>1</sup>**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Lamongan  
Ipul7715@gmail.com**

---

**Website:**

https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma

---

**Abstrak**

Hasil uji t dapat diperoleh  $X_1$  thitung (0,942) > ttabel (0,213),  $X_2$  thitung (0,376) > ttabel (0,213),  $X_3$  thitung (0,603) > ttabel (0,213), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), reward ( $X_2$ ) dan variabel punishment ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil uji ( $R$ ) sebesar 0,189 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pengembangan karir, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R$  Square yaitu variabel pengembangan karir, reward dan punishment dari variabel terikat kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel bebas lain. Dari hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 16,47 sedangkan Ftabel 15,98. Karena Fhitung (16,47) > Ftabel (15,98) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya secara bersama-sama variabel pengembangan karir, reward dan punishment mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil regresi berganda didapatkan hasil sebagai berikut  $Y = 9,707 + 0,148 X_1 + 0,087 X_2 + 0,001 X_3$  Dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas mempunyai nilai yang signifikan dengan arah positif.

---

**Kata Kunci:**

Pengembangan Karir, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

---

**Abstract**

T test results can be obtained  $x_1$  t count (0.942) > ttable (0,213),  $x_2$  tcount (0,376) > ttable (0,213),  $x_3$  titung (0,603) > ttable (0,213), then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that there is a partially significant effect between

---

**Keywords :**

Career Development, *Reward*, And *Punishment* On Employee Performance

**Alamat Kantor:**

the variables of career development ( $X_1$ ), reward ( $X_2$ ) and punishment variable ( $X_3$ ) on employee performance variables ( $Y$ ). From the test results ( $R$ ) of 0.189 which shows a very strong relationship between the variables of career development, reward, and punishment on employee performance. The value of  $R$  Square is the variable of career development, reward and punishment of the dependent variable of employee performance contributing 81% while the remaining 19% is influenced by other independent variables. From the  $F$  test results obtained  $F_{count}$  of 16.47 while  $F_{table}$  of 15.98. Because  $F_{count}$  (16.47) >  $F_{table}$  (15.98) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that together career development variables, reward and punishment have a significant effect on employee performance. From the results of multiple regression obtained the following results  $Y = 9,707 + 0,148 X_1 + 0,087 X_2 + 0,001 X_3$  It can be seen that all independent variables have significant values in a positive direction. Where the career development variable has the highest value of 0.148 compared to other variables. Thus it can be concluded that the most dominant variable influences employee performance.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arif Bondan Rudianto. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Biatur Rosyidah, (2018) "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*". Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Ika Rusdiana, M.A.
- Dewi Lara Rahastri Kandi (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Gbson, j. L. DKK. (2016). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta; penerbit ariangga
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara
- Ipung Safitri Prasetyanti, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai*. Studi pada Pegawai PT TASPEN (Persero) Surakarta, Jurnal riset Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Irawanti, Arik (2016). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo.
- Joner, A. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Bandung)*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: TP Raja Grafindo persada.
- Lina Marlina (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana*
- <http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/150>
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad Yasir, (2017). *Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Ramadana Salatiga*: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.