



## Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembongkaran Swasta Bekasi Timur

Andini Isma Aprilia Susanto <sup>1</sup>, Dudi Duta Akbar <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi Penulis : [64201571@bsi.ac.id](mailto:64201571@bsi.ac.id) , [dudi.ddb@bsi.ac.id](mailto:dudi.ddb@bsi.ac.id)

**Abstract.** *This study examines the effect of reward and punishment on employee performance at PT Nadia Rahma, it is important to understand these dynamics in improving the quality of human resources in the era of globalization. The methodology used is a quantitative approach with multiple linear regression, involving 48 employees selected using the saturated sample technique. The results show that reward has a positive and significant effect on performance, while punishment has a negative and significant effect. Simultaneously, these two variables affect performance by 18.4%. These findings are in line with previous research, but also highlight the negative impact of excessive punishment. This study adds novelty by identifying the percentage effect of reward and punishment, providing an in-depth insight into the interaction of the two variables in the context of demolition companies.*

**Keywords:** *Employee Performance, Punishment, Multiple Linear Regression, Reward, Human Resources*

**Abstrak.** Penelitian ini meneliti pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT Nadia Rahma, penting untuk memahami dinamika ini dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda, melibatkan 48 karyawan yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Hasilnya menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara punishment berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi kinerja sebesar 18,4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, tetapi juga menyoroti dampak negatif dari punishment berlebihan. Penelitian ini menambahkan kebaruan dengan mengidentifikasi persentase pengaruh reward dan punishment, memberikan wawasan mendalam mengenai interaksi kedua variabel dalam konteks perusahaan pembongkaran.

**Kata Kunci :** *Kinerja Karyawan, Punishment, Regresi Linear Berganda, Reward, Sumber Daya Manusia*

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bisnis di era globalisasi. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya yang maksimal sangat diperlukan dalam mempertahankan dan meningkatkan pelayanan kepada konsumen. Untuk memenuhi kriteria pelayanan yang berkualitas, mereka harus menetapkan standar penilaian atau indikator kinerja. Hal ini dikarenakan indikator kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan atau instansi (Ihsan, 2019).

Kinerja merupakan hal yang paling penting untuk menilai hasil kerja karyawan. Dengan melakukan penilaian ini, perusahaan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur; jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan dilakukan dengan baik (Purnomo, 2021).

Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan atas pencapaian atau kontribusi yang luar biasa untuk perusahaan atau organisasi. Reward dapat berupa insentif finansial, seperti bonus, kenaikan gaji, atau insentif lainnya, tetapi juga dapat berupa apresiasi non-finansial, seperti penghargaan, pujian, atau promosi di

tempat kerja (Ghanitri & Hakim, 2024). Penghargaan akan mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan, karena kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan (Arifuddin, 2022).

Berbeda dengan *reward*, *punishment* dimaksudkan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang secara sah melakukan pelanggaran terhadap organisasi. Dalam kasus ini, sanksi dapat berupa teguran ringan atau peringatan hingga pemecatan. Menurut Purwanto “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.” (Sugianingrat & Sarmawa, 2024)

PT. Nadia Rahma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis salvage buyer, pengadaan barang dan jasa terutama dalam bidang pembongkaran (demolition) dan konstruksi. PT. Nadia Rahma juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal terhadap customernya untuk itu hal utama yang diperhatikan adalah kinerjanya, karena semakin baik kinerja semakin baik pula nilai mutu perusahaan, dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang berikut adalah daftar jumlah karyawan pada PT. Nadia Rahma tahun 2024.

Inovasi dari penelitian ini terletak pada pengidentifikasian pengaruh spesifik dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Nadia Rahma, yang bergerak di bidang pembongkaran dan konstruksi. Dalam konteks era globalisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan kepada konsumen. Penelitian ini memberikan wawasan baru dengan menunjukkan bagaimana penerapan reward dan punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, serta menekankan pentingnya evaluasi indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan dalam perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Reward

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan (Sugianingrat & Sarmawa, 2024). Dalam kasus ini, bonus yang diberikan kepada karyawan di luar gaji mereka selama periode tertentu dapat dianggap sebagai bentuk kompensasi tambahan (Gumay, 2023).

Menurut Handoko “*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu

pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik” (Purnomo, 2021).

Menurut (Mangkunegara dalam Yazid AR et al., 2021) faktor yang mempengaruhi *reward* yaitu faktor instrinsik yang merupakan prestasi yang dicapai, tanggung jawab, pengakuan dunia kerja dan lainnya, dan faktor ekstrinsik yang merupakan gaji dan upah, tunjangan karyawan seperti dana pensiun. Indikator *reward* menurut Kadarisman dalam (Fitri et al., 2022) adalah gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan.

### ***Punishment***

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk mendorong karyawan yang melanggar untuk memperbaiki diri, mempertahankan peraturan, dan memberikan pelajaran kepada mereka yang melanggar. Pada dasarnya, tujuan hukuman adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan melakukan kesalahan yang sama lagi (Selviyanti & Junaidi, 2023).

Soekanto menyatakan bahwa *punishment* dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena akan ada tatanan yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk membentuk disiplin yang kuat dan menciptakan kepribadian yang baik untuk setiap anggota (Al Addar et al., 2022).

Teori tujuan *punishment* menurut Purwanto dalam (Hulu, 2024), antara lain: teori pembalasan, teori perbaikan, teori perlindungan, teori ganti rugi, dan teori menakut-nakuti. Bentuk *punishment* menurut Purwanto dalam (Sibhan et al., 2021) yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif. Adapun indikator *punishment* menurut Rivai (Desiyani et al., 2023) yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Van Scotter et al dalam (Al Addar et al., 2022), merupakan suatu hal utama terlepas dari satu dari beberapa prasyarat untuk mengembangkan karir masa depan dan kesuksesan di labor market. Meski dengan adanya kemungkinan pengecualian, orang yang berkinerja tinggi memiliki probabilitas lebih tinggi untuk dipromosikan pada suatu organisasi dan pada praktik konvensional memiliki peluang berkarir yang lebih berdaya guna daripada orang yang berkinerja rendah.

Menurut Mangkunegara dalam (Aini & Frianto, 2020) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun tidak semua ahli mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir (output) saja. Wibowo menjelaskan sebenarnya kinerja memiliki cangkupan arti yang lebih luas dan tidak hanya sebatas output namun juga termasuk pada bagian proses yang ada di dalamnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Moorhead dan Chung/Megginson dalam (Sitorus et al., 2019) yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi, dan inisiatif. Menurut Dessler dalam (Qatrin & Mulyasari, 2023), ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yang umum digunakan oleh perusahaan yaitu: metode *rating scale*, *checklist*, *critical*, *essay*, *ranking*, *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, *Management by Objectives (MBO)*, dan *Key Performance Indicator (KPI)*.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Putu Surya Harta Bhuwana et al., 2022), yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah strategi untuk memperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis, antara lain menentukan pemilihan subjek, dari mana informasi atau data akan diperoleh, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, prosedur yang diambil untuk pengumpulan dan perlakuan yang akan dilakukan. keluar (terutama untuk penelitian eksperimental)(Sarwono & Handayani, 2021).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”(Ihsan, 2019). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain.

#### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Agung & Yuesti, 2019).

Menurut Pasaribu, berpendapat, sampel itu adalah sebagian dari anggota-anggota suatu golongan (kumpulan objek-objek) yang dipakai sebagai dasar untuk mendapatkan keterangan (atau menarik kesimpulan) mengenai golongan (kumpulan itu) (Abdullah et al., 2022). Jadi bisa ditarik kesimpulan sampel adalah sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang diambil.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Menurut (Abdullah et al., 2022), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nadia Rahma yang berjumlah 48 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji Validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan (Paramita et al., 2021).

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak valid. Dengan menggunakan *Software SPSS versi 25* dalam menghitung korelasi maka didapat korelasi antara skor item dengan skor total yang merupakan uji validitas instrument.

**Tabel 1. Rtabel 42 – 52 Responden**

df(N-2)	Tingkat Signifikansi untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2612	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2396	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 48 responden, berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jumlah responden yang akan digunakan dalam rtabel adalah 46 responden yang didapat dari rumus  $df (N-2)$ . Penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikansi 5% yang berarti 0,2845.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Reward**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Taraf sig.	Keterangan
X1.1	0.344	0.284	0.05	Valid
X1.2	0.625	0.284	0.05	Valid
X1.3	0.495	0.284	0.05	Valid
X1.4	0.557	0.284	0.05	Valid
X1.5	0.625	0.284	0.05	Valid
X1.6	0.624	0.284	0.05	Valid
X1.7	0.679	0.284	0.05	Valid
X1.8	0.502	0.284	0.05	Valid
X1.9	0.458	0.284	0.05	Valid
X1.10	0.613	0.284	0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 2 merupakan pengujian untuk instrument *reward* yang menunjukkan bahwa 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden adalah valid, karena rhitung antar item berada diatas r tabel yaitu 0,284.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Punishment**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Taraf sig.	Keterangan
X2.1	0.662	0.284	0.05	Valid
X2.2	0.543	0.284	0.05	Valid
X2.3	0.608	0.284	0.05	Valid
X2.4	0.765	0.284	0.05	Valid
X2.5	0.716	0.284	0.05	Valid
X2.6	0.601	0.284	0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 3 merupakan pengujian untuk instrument *reward* yang menunjukkan bahwa 6 item pernyataan yang diajukan kepada responden adalah valid, karena rhitung antar item berada diatas r tabel yaitu 0,284.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Taraf sig.	Keterangan
Y1	0.435	0.284	0.05	Valid
Y2	0.457	0.284	0.05	Valid
Y3	0.437	0.284	0.05	Valid
Y4	0.574	0.284	0.05	Valid
Y5	0.531	0.284	0.05	Valid
Y6	0.657	0.284	0.05	Valid
Y7	0.604	0.284	0.05	Valid
Y8	0.382	0.284	0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4 merupakan pengujian untuk instrument kinerja yang menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden adalah valid, karena rhitung antar item berada diatas r tabel yaitu 0,284.

### Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Paramita et al., 2021).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i>	0.749	0.60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.728	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.600	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Hasil tabel 5 diatas menunjukkan bahwa instrument *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan adalah reliabel karena tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13531525
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.083
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

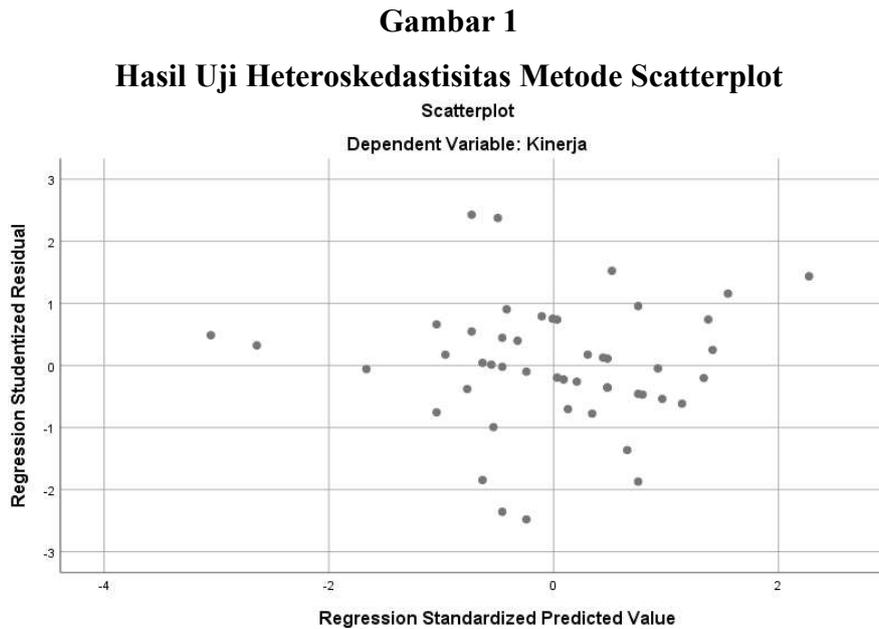
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar daripada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2021). Terdapat dua cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan penggunaan metode grafik dan metode uji statistik (uji formal) (Hamid et al., 2020). Metode grafik yang digunakan dalam pengujian ini ialah *scanttrplots*, berikut merupakan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas :



Sumber : *Scanttrplots* Data, SPSS

Berdasarkan gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 25 diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Adapun metode uji statistik yang digunakan adalah uji Glejser. Berikut merupakan hasil dari uji Glejser :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.159	3.912		.041	.968
Reward	.014	.075	.028	.184	.854
Punishment	.029	.103	.043	.285	.777

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa jika variabel bebas *Reward* memiliki nilai signifikan 0,854 dan variabel *Punishment* memiliki nilai signifikansi 0,777 yang berarti semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut ditemukan adanya kolerasi sempurna antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi sempurna diantara variabel bebas. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolonieritas di dalam model regresi yaitu data dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila jika nilai tolerance diatas ( $>$ ) 0,1 dan mempunyai VIF dibawah ( $<$ ) 10. Berikut merupakan hasil dari uji multikolonieritas :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Reward	0.91	1.030
Punishment	0.91	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian antara variabel *reward* dan *punishment* tidak terjadi Multikolonieritas.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh X1 terhadap Y**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,283 > t_{tabel} = 2,014$  yang berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadia Rahma. Jadi semakin meningkatkan indikator pemberian *reward* yaitu gaji, penghargaan, pujian, cuti, dan tunjangan karyawan PT. Nadia Rahma maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan yang diberikan untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian Selviyanti & Junaidi (2023), Aprilia, L et al., (2023), Arifuddin (2022), yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh X2 terhadap Y**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai signifikansi  $0,601 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 2,552 > t_{tabel} = 2,014$  yang berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *punishment* secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadia Rahma. Jadi semakin tinggi *punishment* yang didapat karyawan

PT. Nadia Rahma yaitu dengan terpenuhinya indikator *punishment* seperti hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat memiliki pengaruh namun tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Makna negatif pada *punishment* adalah semakin tinggi hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin rendah atau semakin menurunkan kinerja karyawan, jika karyawan yang selalu mendapatkan hukuman dari perusahaan maka semakin rendah juga kinerja karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini.

Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian Rainsyah (2021) yang berjudul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama dimana *punishment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Dapat dikatakan bahwa pemberian *punishment* secara berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Secara bersama-sama *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* akan dapat dilihat tinggi atau rendahnya kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Maka dari itu *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nadia Rahma dengan besaran persentase 18,4% dan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Nadia Rahma belum bisa memberikan sistem *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. PT. Nadia Rahma masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan Selviyanti & Junaidi (2023), Arifuddin (2022) yang menunjukkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat menggunakan evaluasi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi masalah dan memperbaikinya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk PT. Nadia Rahma untuk lebih memperhatikan tentang pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila *reward* yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan. Selain itu, pemberian *punishment* yang sesuai dan tidak berlebihan agar kinerja karyawan tidak semakin menurun.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data peneliti dan pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadia Rahma, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadia Rahma. Dalam hal ini *Reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadia Rahma. Dalam hal ini juga *Punishment* sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lalu *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadia Rahma.

### Saran

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti berharap kepada perusahaan PT. Nadia Rahma untuk lebih meningkatkan *Reward* agar memacu motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena *Reward* mempunyai pengaruh positif, dapat meningkatkan kinerja dan sebagai wujud kemakmuran bersama antara pegawai dan perusahaan. Selain itu, PT. Nadia Rahma juga diharapkan dapat lebih tegas dalam menerapkan sistem *Punishment* yang diterapkan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan dan supaya kinerja karyawan dapat lebih optimal, tidak menyepelkan pelanggaran kecil, bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta perlu mengkaji lebih lanjut pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, E. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1* (I. N. Suardhika (ed.); Vol. 1). CV. Noah Aletheia.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PEMBERIAN REWARD MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. HANARIDA TIRTA BIRAWA SIDOARJO Agus Frianto. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323–331.

- Al Addar, B., Suyono, J., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 1(1), 45–57.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.r55>
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA KABUPATEN SERANG. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 2023. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i2.174>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>
- Ghanitri, E., & Hakim, L. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(1), 692–704.
- Gumay, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Perusahaan, Gaji Karyawan, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Hamid, R. S., Bachri, S., Salju, & Ikbal, M. (2020). PANDUAN PRAKTIS EKONOMETRIKA Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan EVIEWS 10. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). CV. AA. Rizky.
- Hulu, R. (2024). Efektivitas Pemberian Reward dan Punishment untuk Merangsang Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 4 Boronadu Tahun Pelajaran 2022-2023. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(1), 60–74. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/FAGURU>
- Ihsan, M. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawanf Satellite Siak*.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. Mursyid & A. Z. El Mazwa (eds.); Edisi Keti). Widya Gama Press.
- Purnomo, S. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFELCTION : Economic, Accounting, Managemet and Business*, 4(4), 2615–3009.
- Putu Surya Harta Bhuwana, N., Nengah Arsana, I., Hidayat, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, S. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP. CITRA LESTARI*.
- Qatrin, & Mulyasari, P. (2023). Study Of Employee Performance Appraisal Systems In Start-Up Companies Studi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1575–1593.

<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia.
- Selviyanti, & junaidi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*.
- Sibhan, T. M., Manajemen -Stie, J., & Bandung, S. (2021). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan Lenni Lukitasari. *FRIMA : Festival Riset Ilmiah Manajemen Akuntansi*.
- Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Prosedur Kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 18–33.
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. A. Wardana (ed.)). CV. Intelektual Manifes Media.
- Yazid AR, M., Hismendi, H., Nasir, N., & Fillia, H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Bukti Empiris pada Kantor Walikota Bandar Aceh). *Jurnal Sains Riset*, 11.