

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PADA PT Matahari Departement Store City Market Palopo

Olivia¹, Dea Gresya², Wayan Yogi Yartawan³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jul 25, 2025
Revised Aug 10, 2025
Accepted Aug 20, 2025

Keywords:

Reward,
Punishment,
Kinerja karyawan,
Manajemen SDM,
PT. Matahari

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store City Market Palopo. Reward dan punishment merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, reward dan punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menghasilkan nilai signifikansi $0,135 > 0,05$, sehingga secara simultan tidak signifikan. Uji t juga menunjukkan bahwa reward memiliki nilai signifikansi $0,997$ dan punishment $0,051$, yang berarti keduanya tidak signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Diperlukan faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi intrinsik untuk menjelaskan variasi kinerja secara lebih menyeluruh.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Olivia,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Andi Djemma Palopo
Jl. Sultan Hasanuddin No.13, Palopo, Sulawesi Selatan
Email: oliviavera754@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang harus dimiliki perusahaan, karena sumber daya manusia mencerminkan kualitas suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan juga akan mendapatkan dividen yang sangat besar. Harapan atas profesionalisme dari karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja

karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan Reward dan Punishment.

Penerapan Reward dan Punishment kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan efisien.

Punishment dikatakan jika dapat menimbulkan perasaan penyelesaian dan perbuatan yang telah dilakukannya, pemberian reward dan punishment dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan.

Pencapaian tujuan dalam lembaga instansi diperlukan dukungan sumber Daya Manusia (SDM) yaitu para kinerja yang karyawan yang berkualitas. Dan kinerja yang baik akan ditunjukan oleh karyawan apabila instansi memberikan motivasi atau dorongan yang tinggi sehingga para karyawan akan lebih merasa dihargai dan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dari instansi tersebut. Sumber Daya Manusia kini akhirnya menjadi salah satu kunci keberhasilan instansi untuk menuju arah yang di inginkan demi mencapai keunggulan yang kompetitif.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Reward diartikan Pemberian Reward dan Punishment menjadi sebuah alat yang dapat mendorong karyawan untuk berkeinginan menunjukan kinerja yang terbaik mereka dan akan timbul adanya rasa saling menguntungkan satu sama lain antara pihak karyawan dengan pihak instansi. Namun di sini pihak instansi perlu memiliki strategi yang tepat untuk menerapkan reward dan punishment yang akan di terapkan kepada karyawan. Adanya pelatihan dan pengembangan diri juga dapat membantu sebagai penyeimbangan oleh karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan segala target yang telah ditetapkan.

Berawal dari pemberian penghargaan atau reward akhirnya menjadi salah satu apresiasi yang dapat membuat seseorang merasa leboh di hargai atas hasil kerja kerasnya. Adanya reward dapat menjadi salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang dalam meningkatkan prestasi kerja mereka secara lebih optimal. reward ini memiliki pengaruh besar bagilembaga instansi tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya menjadi lebih baik. Koencoro dalam penelitiannya menyebutkan bahwa reward dapat dikategorikan kedalam dua bentuk , yaitu extrinsic reward dan intrinsic reward. Reward dalam bentuk extrinsic dan intrinsic menunjukan pengaruh sebesar 70,2% pada kinerja karyawan dan menunjukan adanya korelasi yang kuat antara reward dalam bentuk extrinsic maupun intrinsic. Aturan atau standar operasional prosedural merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan. Perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan.

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak di inginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. Reward diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan telah mencapai sesuai target yang telah di tentukan . Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan

perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan.

Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Punishment untuk karyawan yang melanggar peraturan dikenakan sanksi mulai dari teguran hingga pemecatan karyawan.

Apabila suatu kinerja karyawan yang baik dapat di apresiasi dengan pemberian reward maka akan terdapat pula pemberian punishment atau hukuman bagi para karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk. Punishment ini merupakan faktor lain selain reward juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya punishment ini dilakukan agar karyawan lebih hati-hati dalam bekerja serta dapat menaati aturan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran yang membuatnya terkena punishment. Tujuan dari pemberian punishment ini sama dengan reward yakni meningkatkan kinerja. Dari adanya punishment ini para karyawan lebih bertanggung jawab atas apa yang menjadi pekerjaan mereka, apabila mereka lalai dalam bertanggung jawab maka akan ada punishment yang mereka dapatkan. Tujuan dari pemberian punishment dan reward secara bersamaan memiliki pengaruh dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Reward dan punishment adalah sebuah metode atau motivasi yang biasa diterapkan dalam sebuah lembaga atau seseorang dalam mencapai target. Reward dan punishment memiliki dua hubungan di antaranya dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk melakukan memberikan pelayanan prima dan meningkatkan prestasinya. pemberian reward dan punishment sesuai dengan mekanisme reformasi birokrasi di kementerian atau lembaga pemerintahan. Tujuan dari implementasi reward dan punishment ini untuk mempunyai pedoman dan mengendalikan ketertiban. Pemberian reward dan punishment ini berdasarkan penilaian kinerja masing-masing karyawan, sistem reward dan punishment ini menjadi cara terbaik untuk mengatur karyawan sehingga perusahaan akan adil memperlakukan karyawannya. Dengan adanya sistem reward, suasana hati karyawan saat bekerja akan selalu positif. Mereka tahu jika ada hadiah yang menunggu untuk mereka dapatkan jika mereka bersungguh-sungguh saat bekerja. Hasilnya para karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

PT Matahari Department Store Tbk sendiri merupakan salah satu perusahaan dagang unggulan di bidang ritel di Indonesia yang melakukan penjualan produk busana dan fashion, serta produk-produk kecantikan juga barang-barang kebutuhan rumah tangga lainnya yang dipajang dalam gerai modern. Perusahaan dengan jenis seperti ini sangat mengandalkan barang persediaan. Dalam keterkaitannya dengan tujuan utama perusahaan yaitu menghasilkan laba, persediaan memiliki kepentingan tinggi karena persediaan merupakan barang yang akan dijual oleh perusahaan dan memperoleh pendapatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

- a. Pengamatan Untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, observasi adalah tindakan yang diarahkan pada suatu proses atau objek dengan tujuan merasakan dan kemudian memahami pengetahuan tentang suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang telah ada sebelumnya. Intinya, teknik observasi digunakan untuk melihat perubahan dalam fenomena sosial yang muncul dan berkembang, memungkinkan penyesuaian dilakukan terhadap evaluasi dini dan memungkinkan pengamat untuk melihat objek pada saat-saat tertentu.

b. Wawancara

Pendekatan survei yang disebut wawancara menggunakan pertanyaan lisan untuk mengumpulkan data dari sukarelawan penelitian. Gagasan wawancara, menurut Lexy J. Maleong, adalah sebuah wacana dengan tujuan tertentu. Metode ini melibatkan berbicara tatap muka dengan responden untuk mengumpulkan informasi secara lisan dengan tujuan mengumpulkan informasi yang dapat menjelaskan masalah penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim baik secara langsung maupun tidak langsung kepada responden. Pada umumnya kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang dapat dijawab dalam kuesioner apapun.

d. Tinjauan literatur

Menganalisis catatan-catatan yang digunakan untuk menyusun data penelitian yang diambil dari buku dan jurnal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Reward

Reward adalah penghargaan kepada karyawan yang dapat berupa uang atau barang (natura), maupun bentuk lain yang ditujukan untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dengan merasa dihargai, karyawan akan betah menjadi bagian dari tim dan organisasi perusahaan. Menurut Slameto (2010), reward adalah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik.

Tujuan Reward

Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

Identitas Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka jumlah responden dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Data jumlah responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Perempuan	11	36,7%
2	Laki - Laki	19	63, %
	Total	30	100%

Sumber: Data di olah 2025

Dari table 1. diatas, menjelaskan bahwa pada penelitian ini diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 19 orang atau sebanyak 63% sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu 11 orang atau sama dengan 36,7% Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki karena jenis pekerjaan pada Perusahaan PT.Matahari Depertemen Store Palopo didominasi dikerjakan oleh laki-laki.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	25	13	43,3%
2	25-30	16	53,3%
3	31-40	1	3,3%
	Total	30	100%

Sumber: Data di olah 2025

Dari table 2 diatas, diketahui bahwa usia responden 25 berjumlah 13 Orang atau sebanyak 43,3% usia responden antara 25-30 Tahun berjumlah 16 orang atau sebanyak 53,3% usia responden 31-40 Tahun berjumlah 1 orang atau sebanyak 3,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase tingkat usia lebih. dominasi oleh usia 25-30 tahun, yang artinya pada PT.Matahari Depertemen Store Palopo yang mendominasi usai para karyawan 25-30 di karena rata-rata para karyawan di dalamnya sudah lama bekerja.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	10	33,3 %
2	DIPLOMA	0	0
3	S1	20	66,7 %
	Total	30	100 %

Sumber: Data di olah 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui responden dengan pendidikan S1 merupakan responden yang paling banyak yaitu 20 orang atau 66,7% Dari total responden. Kemudian diurutan berikutnya yaitu SMA sebanyak 10 orang atau 33,3% dari total responden. kemudian yang terakhir adalah responden dengan pendidikan DIPLOMA sebanyak 0 atau 0% Dari total responden. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tamatan S1 pada perusahaan PT.Matahari Depertement Store Palopo. Artinya bahwa pada saat penerimaan karyawan perusahaan menerima pendidikan maksimaln S1 sehingga pendidikan yang menjadi dominan dalam perusahaan PT. Matahari Depertement Store Palopo yaitu S1. nilai 3,36 berada pada interval dari kriteria sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pernyataan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan computer yaitu *SPSS Statistick 26*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut di nyatakan valid(Ghozali, 2013:53).

Hasil Uji Reliabelitas

RIAU Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliabiliy statistik
Rewart(X1)	0,677
Punishment(X2)	0,6 75
Kinerja karyawan(Y)	0,706

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas diatas nilai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang

disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji regresi linear berganda

Analisis berganda adalah model regresi yang melibatkan satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) atau reward dan punishment terhadap variabel terikat (dependen) atau kinerja karyawan. Perhitungan statistik untuk analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,193	2	11,597	2,158	,135 ^b
	Residual	145,107	27	5,374		
	Total	168,300	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber : data di olah(2025)

Uji ANOVA atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu reward dan punishment, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan dalam Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 2,158 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,135. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), yaitu $0,135 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa "tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan" diterima. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun reward dan punishment mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja secara individu, namun secara bersama-sama (simultan) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan belum cukup kuat atau belum signifikan secara statistik.

Uji t

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,948	9,308		1,821	,080
	REWARD	,001	,230	,001	,003	,997
	PUNISHMENT	,688	,338	,371	2,038	,051
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : data di olah(2025)

Hasil analisis secara sersial dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung = 0,003

Nilai signifikansi (Sig.) = 0,997

Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,997 > 0,05$), maka Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian reward di tempat penelitian ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa

faktor, seperti bentuk reward yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, reward yang tidak konsisten, atau karyawan memiliki motivasi kerja yang lebih dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung = 2,038

Nilai signifikansi (Sig.) = 0,051 Nilai signifikansi punishment berada sedikit di atas batas signifikansi 0,05 ($0,051 > 0,05$), sehingga secara statistik punishment tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun berada di ambang batas. Hal ini menunjukkan bahwa punishment memiliki kecenderungan untuk memengaruhi kinerja karyawan, namun belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Bisa jadi punishment memberi efek kontrol atau disiplin, namun efek tersebut belum cukup besar atau konsisten.

Keterangan

$$Y = 16,948 + 0,001X_1 + 0,688X_2$$

Artinya:

Jika tidak ada reward dan punishment ($X_1 = X_2 = 0$), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,948. Setiap peningkatan 1 satuan reward akan meningkatkan kinerja sebesar 0,001 satuan (sangat kecil). Setiap peningkatan 1 satuan punishment akan meningkatkan kinerja sebesar 0,688 satuan (cukup besar).

c. koefisien determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,308 ^a	,095	,028	2,376
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD				

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,308 yang menunjukkan hubungan rendah antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,095 berarti 9,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh reward dan punishment, sedangkan 90,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,028 mengindikasikan bahwa model belum cukup baik menjelaskan variabel dependen. Standard Error of the Estimate sebesar 2,376 menunjukkan adanya penyimpangan prediksi yang masih cukup besar. Reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya masih rendah. Dibutuhkan faktor lain untuk menjelaskan kinerja secara lebih menyeluruh.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh temuan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Meskipun punishment menunjukkan kecenderungan berpengaruh, namun reward tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja.

a. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai. Namun, dalam penelitian ini reward tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem reward yang diterapkan belum mampu mendorong peningkatan produktivitas atau motivasi kerja karyawan secara optimal. Kemungkinan penyebabnya antara lain adalah jenis reward yang kurang menarik, tidak sesuai kebutuhan karyawan, atau diberikan tanpa mempertimbangkan prestasi secara objektif.

Selain itu, karyawan mungkin menganggap reward bukan sebagai motivator utama dalam bekerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, rasa tanggung jawab, atau kebutuhan ekonomi yang stabil. Sehingga, meskipun reward diberikan, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan semangat atau performa kerja mereka.

b. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Punishment adalah bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan atau menunjukkan perilaku kerja yang tidak sesuai dengan standar

perusahaan. Dalam penelitian ini punishment menunjukkan kecenderungan berpengaruh terhadap kinerja, meskipun tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya punishment dapat menjadi bentuk kontrol terhadap perilaku karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Punishment yang diterapkan secara konsisten, adil, dan edukatif berpotensi mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja dan menghindari pelanggaran. Namun jika punishment tidak disosialisasikan dengan baik atau bersifat menekan, justru dapat menimbulkan ketakutan dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, efektivitas punishment sangat dipengaruhi oleh cara penyampaian dan penerapannya dalam lingkungan kerja.

c. Pengaruh Reward dan Punishment secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel ini jika digabungkan belum mampu memengaruhi peningkatan kinerja secara nyata. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya sinergi antara sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan, atau karena faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi intrinsik, maupun lingkungan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa reward dan punishment tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja, tetapi perlu didukung oleh kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan pendekatan yang lebih menyeluruh terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

a) Reward dan punishment secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan belum mampu meningkatkan motivasi atau produktivitas kerja karyawan secara nyata. b) Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang dilakukan perusahaan belum mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara nyata. c) Punishment dan reward secara simultan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun menunjukkan kecenderungan memberikan pengaruh. Ini mengindikasikan bahwa penerapan hukuman masih belum optimal dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- (2020) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap kinerja karyawan Bisnis yang Kompetitif, (cetakan keempat).
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Invancevich (2000) program reward Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen
- Koencoro (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Linda Juliawanti (2022) manfaat, jenis, syarat pemberian Reward
- Malayu S P Hasibuan 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara), h. 185
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkupraeira (2002) tujuan penilai kinerja
- Mardjuni, yusuf (2016) penelitiannya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan
- Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian reward
- Muchlisin Riadi (2020) Punishment, tujuan, bentuk, prinsip
- Muchlisin Riadi (2020). Reward pengertian, jenis, dan syarat
- Muslikhah kusuma, Bachruddin saleh Laturlean. (2018) pengaruh reward dan punishment Terhadap kinerja karyawan 2 (54-63)
- Nes: Nawawi, H. (2009). Manajemen Punishment untuk

- Nugroho Adi Dwi. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Karyawan PT Business Training And Empoworing Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur* 4 (4-14)
- Nugroho, Bambang, 2006. Reward dan Punishment, Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit LepKhair. Pekerjaan Umum.
- Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap karyawan.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Rahmawati, Putu Indah, & Suci, Ni Made.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Rahmawati, Putu Indah, & Suci, Ni Made. (2020).
- Purwanto (2006) tujuan pemberian punishment
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono (2009), Pengertian reward
- Sastrohadiwiryono. Siswanto. 2009. Manajemen
- Sedarmayanti (2011) Kinerja karyawan
- Suak, Adolfina, Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif
- Suryadilaga, Musadieg, Nurtjahjono (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan
- Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Bumi Aksara.
- Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana