

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Sanjaya AC

Sartika Novita Sari^{1*}, Natal Indra², Mega Harti³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana
Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis : sartikanovita1221@gmail.com*

Abstract. *This study was conducted to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Cakra Sanjaya AC. In this company, employee performance determines the smooth running of daily operations, including inventory management, customer service, and product delivery. Therefore, the reward and punishment system is used as an effort to increase employee motivation, discipline, and productivity. Despite the implementation of the reward and punishment system, there was a significant difference in employee responses. Employees who received rewards showed a 15% increase in performance, while those who received punishments experienced a decrease in motivation and work enthusiasm. This research uses quantitative methods with descriptive and verification approaches. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 36 employees as respondents. The results showed that reward has a positive and significant effect on employee performance. Punishment also has a positive and significant effect. Simultaneously, reward and punishment together contribute significantly to improving employee performance. Therefore, the application of rewards and punishments in a proportional, targeted, and sustainable manner is very important to create a productive, disciplined, and highly competitive work environment. In addition, companies need to conduct periodic evaluations of the effectiveness of the two systems in order to adjust HR management strategies according to the needs and dynamics of the organization, so that company goals can be achieved optimally.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational behavior; Punishment; Reward; Work motivation*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Sanjaya AC. Dalam perusahaan ini, kinerja karyawan sangat menentukan kelancaran operasional harian, termasuk pengelolaan inventori, pelayanan pelanggan, serta pengiriman produk. Oleh karena itu, sistem reward dan punishment digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan. Meskipun sistem reward dan punishment telah diterapkan, ditemukan adanya perbedaan signifikan dalam respons karyawan. Karyawan yang mendapatkan reward menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 15%, sedangkan yang menerima punishment mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan total responden sebanyak 36 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Punishment juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, reward dan punishment bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan reward dan punishment secara proporsional, tepat sasaran, dan berkesinambungan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan berdaya saing tinggi. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kedua sistem tersebut agar dapat menyesuaikan strategi manajemen SDM sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Hukuman; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Penghargaan; Perilaku Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan aset utama dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Peran strategis sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh kecanggihan fasilitas, besarnya modal, luasnya jaringan pemasaran, maupun kejelasan strategi yang telah dirancang. Keberhasilan hanya dapat dicapai jika ada individu yang mampu

menjalankan, memahami, dan mewujudkan rencana tersebut (Gustiana, 2022). Selain itu, tenaga kerja berperan penting dalam mendorong perubahan, inovasi, dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan potensi setiap individu agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Putra & Liana, 2024). Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah sistem reward (penghargaan) dan punishment (hukuman). Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang melebihi ekspektasi atau pencapaian target, yang dapat berupa insentif finansial, pengakuan simbolis, maupun kesempatan pengembangan karier (Ramadanita et al., 2021). Sementara itu, punishment diterapkan untuk menegakkan disiplin dan memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar peraturan, dengan harapan pelanggaran tersebut tidak terulang kembali (Jayanti & Andi, 2022).

Pada konteks PT. Cakra Sanjaya ACS yang bergerak di bidang e-commerce, kinerja karyawan sangat berperan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, seperti pengelolaan inventori, layanan pelanggan, dan pengiriman produk. Perusahaan sangat bergantung pada performa karyawan dalam menjaga kelancaran proses bisnis harian. Penerapan sistem reward dan punishment diharapkan mampu mengembangkan kinerja karyawan melalui pemberian penghargaan bagi yang berprestasi serta sanksi bagi yang melanggar aturan perusahaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Namun, dalam implementasinya, ditemukan fenomena adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan penerima reward dan punishment. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa karyawan yang menerima reward, seperti bonus atau penghargaan simbolis, cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang menerima punishment merasa tertekan dan mengalami penurunan semangat kerja. Lebih dari 20% karyawan yang dikenai punishment terkait ketidakhadiran atau keterlambatan mengalami penurunan kinerja dan motivasi, sedangkan karyawan yang memperoleh reward melaporkan peningkatan hasil kerja sebesar 15%. Fenomena ini menimbulkan permasalahan terkait kurangnya pemahaman dalam pengelolaan sistem reward dan punishment yang tepat serta ketidakseimbangan dalam penerapannya, yang berisiko menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Cakra Sanjaya ACS, serta

memberikan rekomendasi terkait pengelolaan sistem reward dan punishment yang efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan atas usaha dalam memperoleh pekerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan posisi jabatan di perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pembinaan yang proporsional melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, serta pemeliharaan pekerja agar mampu menjalankan tugas secara optimal, adaptif terhadap perubahan, dan efisien (Sofiati, 2021).

Reward juga berperan sebagai media pembelajaran yang mengarah pada penguatan tindakan positif dengan memberikan pengalaman yang menyenangkan kepada penerimanya (Sya'ban et al., 2025). Penghargaan ini diberikan kepada individu yang berhasil meraih pencapaian tertentu, menunjukkan perkembangan, serta memiliki perilaku yang patut dicontoh. Agar pemberian reward efektif dalam mendorong perubahan perilaku, prosesnya harus dilakukan secara adil, seimbang, dan berdasarkan hasil nyata. Dengan demikian, reward dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan perilaku positif secara konsisten di lingkungan kerja.

Pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Menurut Dicky Saputra dalam (Dewan & Alhabsyi, 2025), indikator pemberian reward meliputi beberapa aspek berikut: a.) Upah, b.) Gaji, c.) Insentif, d.) Tunjangan, e.) Penghargaan Interpersonal, f.) Promosi

Punishment

Punishment (hukuman) menurut Purwanto dalam (Surahman, 2022) diartikan sebagai suatu bentuk penderitaan yang secara sengaja diberikan oleh seseorang setelah terjadinya pelanggaran, kesalahan, atau tindakan kejahatan. Hukuman ini bertujuan untuk memberikan konsekuensi atas perilaku yang tidak sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku.

Punishment merupakan jenis sanksi yang diberikan kepada karyawan akibat ketidakmampuannya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan (Syafnur, 2023). Dengan kata lain, punishment berfungsi sebagai alat pengendalian disiplin yang menegakkan aturan dan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja serta perilaku kerja agar sesuai dengan standar perusahaan.

Merujuk pada Rivai dalam Sembiring & Sandra (2021), indikator punishment (hukuman) terdiri atas beberapa tingkatan sebagai berikut: a.) Hukuman Ringan, b.) Hukuman Sedang, c.) Hukuman Berat

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan melalui penyelesaian tugas dengan baik serta penuh tanggung jawab (Wahyono, 2022). Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah manifestasi dari bagaimana seorang pekerja melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil tersebut didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang dimiliki oleh individu tersebut (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja dan kontribusi terhadap organisasi.

Merujuk pada Russel dalam (Rumengan et al., 2022), indikator kinerja karyawan terdiri atas beberapa dimensi penting sebagai berikut: a.) Kualitas, b.) Kuantitas, c.) Ketepatan Waktu, d.) Perubahan/Tivitas Biaya, e.) Kebutuhan Pengawasan, f.) Hubungan Antar Pribadi

Penelitian yang Relevan

Berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang beragam. (Pratama & Handayani, 2022) menemukan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Champion Jaya Sejahtera, sementara punishment meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan secara statistik. Penelitian (Jayanti & Andi, 2022) di Polres Cilacap menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment secara adil dapat berdampak buruk terhadap kinerja aparat kepolisian, yang menandakan pentingnya konteks dan dimensi dalam penerapan sistem tersebut.

Sementara itu, karier (Ramadanita et al., 2021) melaporkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Studi (Azzahra & Muchtasib, 2022) pada Bank Syariah Indonesia wilayah Depok mengungkapkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan, sedangkan punishment memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Putra & Liana, 2024) menambahkan variabel motivasi kerja dan menemukan bahwa reward serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, sedangkan punishment tidak berpengaruh. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward cenderung memberikan dampak positif yang konsisten terhadap kinerja karyawan, sementara pengaruh punishment lebih bervariasi tergantung pada konteks dan cara penerapannya.

Hipotesis

Berikut adalah rumusan hipotesis berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

H01: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara reward secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara reward secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H02: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H03: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan lapangan (field research) di PT. Cakra Sanjaya ACS. Populasi sebanyak 36 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Variabel independen terdiri dari reward dan punishment, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2), dengan model regresi yang mengukur pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dimulai setelah instrumen penelitian, yaitu kuesioner, dinyatakan valid dan reliabel. Data primer dikumpulkan langsung dari karyawan PT. Cakra Sanjaya ACS melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data juga didukung oleh observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan serta dokumentasi internal perusahaan. Seluruh proses ini dilakukan dalam rentang waktu bulan April – Juni 2025 di lokasi PT. Cakra Sanjaya ACS.

Hasil Analisis

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Kuesioner guna uji validitas serta reliabilitas disebarkan kepada 36 responden. Dengan ketentuan derajat kebebasan (df) = (33, 5%), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3291. Merujuk pada hasil uji validitas yang dikerjakan memakai program SPSS 25 for Windows, diperoleh tingkat validitas data penelitian bahwa pernyataan dalam instrumen variabel *reward* terdiri dari 12 item pernyataan, variabel *punishment* terdiri dari 6 item pernyataan, dan seluruh 12 butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid krena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3291.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid, langkah selanjutnya yakni melakukan uji reliabilitas memakai rumus Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Reward (X1) sebesar 0,913, Punishment (X2) sebesar 0,794, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,883. Seluruh nilai melebihi batas minimum 0,600, sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalutas (*Kolmogorov-Sminorv*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,31196280
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Merujuk pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan dalam uji *normalitas Kolmogorov-Smirnov*, bisa dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, salah satu asumsi dasar dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

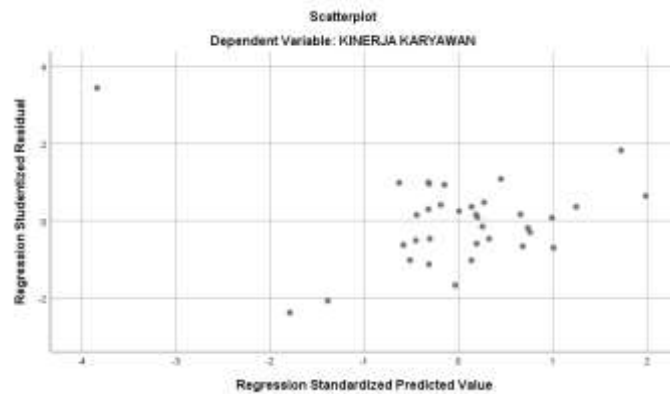
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0,088	1,931		-0,045	0,964		
REWARD	0,945	0,034	0,987	27,827	0,000	0,982	1,018
PUNISHMENT	0,113	0,045	0,090	2,529	0,016	0,982	1,018

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Merujuk pada Tabel 2 di atas, hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,982 yang melebihi batas minimum 0,1, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,013 yang masih di bawah angka 10. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Mengarah pada Gambar 1, tampak bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar secara acak tanpa memjenis pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola sebaran ini menyatakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,02272
Cases < Test Value	18
Cases ≥ Test Value	18
Total Cases	36
Number of Runs	17
Z	-0,507
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,612

a. Median

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dikerjakan memakai metode Run Test. Merujuk pada tabel 3 bisa dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,612, yang berada di atas ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa model regresi bebas dari indikasi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-0,088	1,931		-0,045
	REWARD	0,945	0,034	0,987	27,827
	PUNISHMENT	0,113	0,045	0,090	2,529

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Mengarah pada Tabel 4, informasi pada output *Coefficients* dipakai guna menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, menentukan nilai koefisien beta, serta merumuskan persamaan regresi. Merujuk pada kolom *Standardized Coefficients*, diperoleh jenis persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -0,088 + 0,945X_1 + 0,113X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

-0,88 : Nilai konstanta

0,945 : Koefisien regresi guna variabel *reward* (X1)

0,113 : Koefisien regresi guna variabel *punishment* (X2)

Hasil dari analisis regresi linier berganda memberikan interpretasi sebagai berikut: a.) Konstanta sebesar -0,088 mengindikasikan bahwa jika variabel *reward* (X1) serta *punishment* (X2) tidak mempunyai nilai maupun bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar -1,613, b.) Koefisien regresi X1 sebesar 0,945 menyatakan bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada *reward* akan mengembangkan kinerja karyawan sebesar 0,945, c.) Koefisien regresi X2 sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa *punishment* juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penambahan satu satuan *punishment* diperkirakan akan mengembangkan kinerja karyawan sebesar 0,113.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-0,088	1,931		-0,045	0,964
REWARD	0,945	0,034	0,987	27,827	0,000
PUNISHMENT	0,113	0,045	0,090	2,529	0,016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9 dengan t tabel sebesar 2,03452, diperoleh bahwa variabel Reward (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 27,827, serta koefisien regresi positif sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha1 diterima. Sementara itu, variabel Punishment (X2) memiliki nilai signifikansi 0,016 dan t hitung 2,529, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,113. Dengan demikian, Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sehingga Ha2 diterima.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1416,312	2	708,156	387,911	.000 ^b
Residual	60,244	33	1,826		
Total	1476,556	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 387,911 lebih besar dari F tabel 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha3 diterima.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	0,951	0,950	1,45440
a. Predictors: (Constant), <i>REWARD</i>				

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Merujuk pada Tabel 7, bahwa nilai R Square sebesar 0,975, yang berarti variabel independen, yakni *reward* (X1), memberikan pengaruh sebesar 95,1% terhadap variabel dependen, ialah kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2) *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.043 ^a	0,002	-0,028	6,58401
a. Predictors: (Constant), <i>PUNISHMENT</i>				

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Merujuk pada Tabel 8, diperoleh informasi bahwa nilai R Square sebesar 0,002, yang berarti variabel independen, yakni *punishment* (X2), memberikan pengaruh sebesar 0,20% terhadap variabel dependen, ialah kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel *Reward* (X1) serta *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel *Reward* (X₁) serta *Punishment* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	0,951	0,950	1,45440
a. Predictors: (Constant), <i>REWARD</i>				

Sumber : Output SPSS Versi 25, 2025

Merujuk pada Tabel 9, diperoleh informasi bahwa nilai R Square sebesar 0,951, yang berarti variabel independen, yakni *Reward* (X_1) serta *Punishment* (X_2) memberikan pengaruh sebesar 95,1% terhadap variabel dependen, ialah kinerja karyawan (Y), sementara itu sisanya 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t memperlihatkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi positif 0,945. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 95,1% mengindikasikan bahwa reward menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik sistem reward, semakin tinggi pula kinerja karyawan, sesuai teori motivasi yang menekankan pentingnya penghargaan eksternal.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan punishment juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,016 dan koefisien regresi 0,113, meskipun koefisien determinasi sangat rendah (0,2%). Ini berarti punishment hanya memberikan kontribusi kecil terhadap peningkatan kinerja. Hal ini karena punishment bersifat korektif dan lebih berfungsi sebagai pengendali perilaku negatif, bukan sebagai pendorong utama motivasi kerja. Oleh karena itu, penerapan punishment harus konsisten, transparan, dan komunikatif agar efektif sebagai alat pembinaan.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan (uji F) menunjukkan reward dan punishment bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 387,911 yang jauh lebih besar dari F tabel. Koefisien determinasi sebesar 95,1% menunjukkan bahwa kombinasi reward dan punishment menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, meskipun secara parsial reward memiliki pengaruh dominan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara apresiasi dan pembinaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan termotivasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan sistem reward dan punishment yang adil, transparan, dan didukung komunikasi yang efektif guna mencapai kinerja optimal.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cakra Sanjaya ACS. Reward memiliki pengaruh dominan, sedangkan punishment memberi kontribusi lebih kecil namun tetap penting dalam membentuk disiplin kerja. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi sebesar 95,1% terhadap peningkatan kinerja. Disarankan agar perusahaan terus memperbaiki sistem reward dan menerapkan punishment yang adil dan edukatif. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja agar hasil lebih menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada PT. Cakra Sanjaya ACS yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden dalam pengumpulan data. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga mengapresiasi bantuan teknis dari rekan-rekan dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat. Penelitian ini merupakan bagian dari tugas akhir (skripsi) penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana, dan segala kekurangan dalam penulisan menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Azzahra, F., & Muchtasib, A. B. (2022). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok). In *Seminar Nasional Akuntansi dan Manajemen PNJ* (Vol. 3). <http://prosiding-old.pnj.ac.id/index.php/snampnj/article/view/5842>
- Dewan, R. S., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2694–2704.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja polisi di Polres Cilacap. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 317–335. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.469>

- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Zw8reaaaqbaj&oi=fnd&pg=PP1>
- Margareta, D. N., Lumbantobing, L., Tiarasi, R. A., Sihombing, R., & Manullang, E. J. (2024). Pengaruh punishment terhadap motivasi belajar siswa di SMK Negeri 2 Doloksanggul. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial Serta Humaniora*, 3(3), 1–23.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Putra, A., & Liana, L. (2024). Pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1462–1470. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i1.831>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173–183. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan serta eksperimen*. Deepublish.
- Rumengan, J. M., Kaawoan, J. E., & Sumampow, I. (2022). Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam pendidikan wawasan kebangsaan pada generasi muda di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–11.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Surahman, M. (2022). Pengaruh punishment dan reward terhadap disiplin kerja pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>
- Sya'ban, R., Palupy, T. A., & Limalo, S. A. (2025). Dampak reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap motivasi belajar. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*, 4(4), 470–477. <https://doi.org/10.51878/educational.v4i4.4161>
- Syafnur, M. (2023). Analisis pemberian punishment pada karyawan CV. Bintano Sukses. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 9–15. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2362>
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 251–262. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>