

## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HABIBI MAULANA TEKNIK DI CIKARANG

Rizki Habib Maulana<sup>1</sup>, Haidilia Maharani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> rizkihabibmaulana11@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02006@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance both partially and simultaneously at PT Habibi Maulana Teknik in Cikarang. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The data collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this research used the saturated sample, namely 60 respondents. Data analysis used the SPSS version 29 program. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. Partially testing the hypothesis for the Reward variable (X1) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.253 > 1.671$ ) and a significance value of  $0.028 < 0.05$ . This means that Reward (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis for the Punishment variable (X2) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.927 > 1.671$ ) and a significance value of  $0.059 < 0.05$ . This means that punishment (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of  $f_{count} > f_{table}$  ( $10.593 > 3.162$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that Reward (X1) and Punishment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.271, meaning that the Reward and Punishment variables together have an influence contribution of 27.1% on employee performance. Meanwhile, the remaining 72.9% was influenced by other factors not examined in this study.*

*Keyword : Reward, Punishment, Employee Performanc*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Habibi maulana Teknik Di Cikarang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 29. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Reward (X1) diperoleh nilai thitung  $>$  tabel ( $2,253 > 1,671$ ) dan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Artinya Reward (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Punishment (X2) diperoleh nilai thitung  $>$  tabel ( $1,927 > 1,671$ )

dan nilai signifikansi  $0,059 < 0,05$ . Artinya Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,593 > 3,162$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,271, artinya variabel Reward dan Punishment secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 27,1% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. Habibi Maulana Teknik merupakan salah satu perusahaan jasa yang memiliki sistem reward dan punishment pada perusahaannya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa perbaikan mesin industri. Dimana reward dan punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab keberhasilan karyawan dalam menjalani aktivitasnya tidak terlepas dari masalah reward dan punishment yang tersedia diperusahaan tersebut. Sistem reward yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi yaitu sistem Penghargaan Intrinsik dan sistem Penghargaan Ekstrinsik.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki. Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir, (2018) adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu., Reward merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Suparmi (2019) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Di sisi lain, Florina (2017), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu quality of work (kualitas pekerjaan), Promptness (kecepatan),

Initiative (Prakarsa), Capability (kemampuan), Communication (komunikasi).

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Habibi Maulana Teknik, karena telah menerapkan system reward dan punishment dalam sistem kerjanya, dan karyawan yang berkerja di perusahaan ini setelah mendapatkan reward dan punishment kinerja para karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerjanya yang dilakukannya, seperti kecepatan, ketepatan, ketelitian dan berkerja lebih baik untuk mamajukan perusahaan ini. Perusahaan ini perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan mesin industri . Untuk melihat jumlah karyawan pada PT. Habibi Maulana Teknik pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan PT Habibi Maulana Teknik  
Pada tahun 2023

| Jabatan(Posisi)  | Jumlah          |
|------------------|-----------------|
| Direktur         | 1 orang         |
| General Manager  | 2 orang         |
| HRD              | 2 orang         |
| Customer Service | 2 orang         |
| Pemasaran        | 4 orang         |
| IT               | 4 orang         |
| Supir            | 2 orang         |
| Operasional      | 4 orang         |
| Cleaning Service | 2 orang         |
| Teknisi Lapangan | 15 orang        |
| Teknisi Aktivasi | 24 orang        |
| <b>Total</b>     | <b>60 orang</b> |

Sumber: PT. Habibi Maulana Teknik, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Habibi Maulana Teknik ini memiliki jumlah karyawan dengan keseluruhan 60 orang. Hal ini yang menyebabkan setiap karyawan memiliki hasil dan kinerja yang harus di selesaikan pada setia unit dan divisinya tersebut.

Dan berdasarkan hasil observasi dengan manejer diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan reward dan punishment di PT Habibi Maulana Teknik, karena dengan adanya

reward para karyawan tentunya semakin semangat, semakin disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan adanya punishment tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan di perhitungkan.

Data dibawah merupakan reward yang diberikan PT. Habibi Maulana Teknik :

Tabel 1.2

Reward Yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT. Habibi Maulana Teknik tahun 2021-2023

| Tahun        | karyawan | Penerima Reward |
|--------------|----------|-----------------|
| <b>2021</b>  |          |                 |
| Januari      | 60       | 2               |
| Februari     | 60       | 2               |
| Maret        | 60       | 3               |
| April        | 60       | 4               |
| Mei          | 60       | 3               |
| Juni         | 60       | 2               |
| Juli         | 60       | 4               |
| Agustus      | 60       | 1               |
| September    | 60       | 3               |
| Oktober      | 60       | 3               |
| November     | 60       | 3               |
| Desember     | 60       | 2               |
| <b>Total</b> |          | <b>32</b>       |

| Tahun        | karyawan | Penerima Reward |
|--------------|----------|-----------------|
| <b>2022</b>  |          |                 |
| Januari      | 60       | 2               |
| Februari     | 60       | 2               |
| Maret        | 60       | 1               |
| April        | 60       | 3               |
| Mei          | 60       | 2               |
| Juni         | 60       | 4               |
| Juli         | 60       | 3               |
| Agustus      | 60       | 2               |
| September    | 60       | 5               |
| Oktober      | 60       | 2               |
| November     | 60       | 3               |
| Desember     | 60       | 1               |
| <b>Total</b> |          | <b>30</b>       |
| <b>2023</b>  |          |                 |
| Januari      | 60       | 2               |
| Februari     | 60       | 3               |
| Maret        | 60       | 2               |
| April        | 60       | 2               |
| Mei          | 60       | 1               |
| Juni         | 60       | 2               |
| Juli         | 60       | 3               |
| Agustus      | 60       | 3               |
| September    | 60       | 2               |
| Oktober      | 60       | 3               |
| November     | 60       | 3               |
| Desember     | 60       | 2               |
| <b>Total</b> |          | <b>28</b>       |

Sumber : PT. Habibi Maulana Teknik, 2023

Dari tabel 1.2 menunjukkan data pemberian reward untuk karyawan pada PT. Habibi Maulana Teknik . Karyawan yang mendapatkan reward

pada tahun 2021 dengan jumlah 60 orang, adalah 32 karyawan. Karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2022 dengan jumlah 60 orang, adalah 30 karyawan. Karyawan yang mendapatkan reward pada tahun 2023 dengan jumlah 60 orang, adalah 28 karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis ditemukan adanya sebuah fenomena yang terjadi adanya penurunan reward, dikarenakan mereka merasa reward yang diberikan perusahaan belum maksimal, dikarenakan karyawan tidak langsung diberikan reward dalam bentuk bonus sesuai dengan waktu yang di janjikan dan perusahaan jarang memberikan pemberian reward dan kurangnya aspek pendukung dari berbagai bentuk pemberian reward. Reward diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai. Reward diberikan kepada karyawan sebulan sekali apabila hasil pengerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan mencapai target atau hasil yang diinginkan. Reward berupa uang tunai, voucher belanja diberikan kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan . Sedangkan bonus akhir tahun reward yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa uang tunai.

Data dibawah merupakan punishment yang diberikan PT. Habibi Maulana Teknik

Tabel 1.3

Punishment Yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT. Habibi Maulana Teknik tahun 2021-2023

| No                      | Bagian                                    | Tahun       | Hukuman Ringan | Hukuman Sedang | Hukuman Berat |
|-------------------------|---|-------------|----------------|----------------|---------------|
| 1                       | Departemen Pemasaran                      | 2021        | 3              | 2              | -             |
|                         |   | 2022        | 3              | 1              | 2             |
|                         |   | 2023        | 4              | 3              | 3             |
| 2                       | Departemen Operasional                    | 2021        | 2              | 2              | 1             |
|                         |   | 2022        | 2              | 2              | -             |
|                         |   | 2023        | 3              | 3              | 2             |
| 3                       | Departemen Teknisi Lapangan dan Aktivitas | 2021        | 1              | -              | 2             |
|                         |   | 2022        | 2              | -              | 2             |
|                         |   | 2023        | 2              | 2              | 2             |
| <b>Total Punishment</b> |   | <b>2021</b> | <b>2022</b>    | <b>2023</b>    |               |
| 1                       | Hukuman ringan                            | 7           | 7              | 9              |               |
| 2                       | Hukuman Sedang                            | 4           | 3              | 8              |               |
| 3                       | Hukuman Berat                             | 3           | 4              | 7              |               |

Sumber: PT Habibi Maulana Teknik Tahun 2023

Dari tabel 1.3 menunjukkan data pemberian punishment untuk karyawan bagian Departemen pemasaran, Departemen operasional dan Departemen teknisi lapangan dan aktivitas pada PT. Habibi Maulana Teknik selama 3 tahun terakhir.

Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman ringan adalah 7 karyawan,

hal ini dikategorikan ringan karena karyawan melakukan pelanggaran yang masih relatif ringan, seperti terlambat masuk kerja. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman sedang adalah 4 karyawan, hal ini dikategorikan sedang karena karyawan melakukan pelanggaran yang sudah mengganggu jalannya produktifitas perusahaan, seperti tidak memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman berat adalah 3 karyawan, hal ini dikategorikan berat karena karyawan melakukan pelanggaran yang merugikan untuk perusahaan, seperti mencuri aset perusahaan.

Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman ringan adalah 7 karyawan, hal ini dikategorikan ringan karena karyawan melakukan pelanggaran yang masih relatif ringan, seperti terlambat masuk kerja. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman sedang adalah 3 karyawan, hal ini dikategorikan sedang karena karyawan melakukan pelanggaran yang sudah mengganggu jalannya produktifitas perusahaan, seperti tidak memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman berat adalah 4 karyawan, hal ini dikategorikan berat karena karyawan melakukan pelanggaran yang merugikan untuk perusahaan, seperti mencuri aset perusahaan.

Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman ringan adalah 9 karyawan, hal ini dikategorikan ringan karena karyawan melakukan pelanggaran yang masih relatif ringan, seperti terlambat masuk kerja. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman sedang adalah 8 karyawan, hal ini dikategorikan sedang karena karyawan melakukan pelanggaran yang sudah mengganggu jalannya produktifitas perusahaan, seperti tidak memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan hukuman berat adalah 7 karyawan, hal ini dikategorikan berat karena karyawan melakukan pelanggaran yang merugikan untuk perusahaan, seperti mencuri aset perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis adanya sebuah fenomena pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan seperti masih ada

beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu saat jadwal briefing, masih ada karyawan beberapa yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa izin, dan masih ada juga beberapa karyawan yang tidak memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. hukuman yang diberikan oleh karyawan yang telah melakukan pelanggaran diatas misalnya, akan mendapat hukuman berupa teguran dari atasan seperti menyampaikan motivasi atau dorongan terhadap karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk memperbaikinya dengan tujuan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Habibi Maulana Teknik, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya punishment yang berlakukan bagi karyawan, diantaranya: pertama hukuman ringan, pelanggaran berbentuk apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja akan diberikan surat peringatan pertama, Kedua hukuman sedang, pelanggaran berbentuk diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan diperusahaan dalam jangka waktul 3 bulan sekali akan diberikan surat peringatan kedua, Dan ketiga hukuman berat, pelanggaran berbentuk apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT. Habibi Maulana Teknik memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Hukuman yang diberlakukan di PT. Habibi Maulana Teknik mengacu pada aturan dan katagori perusahaan, yang dibulat berdasarkan tingkat, hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat ( masing- masing hukuman berlaku 6 bulan). Perusahaan juga secara berkala mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan nilai atau promosi, bonus, dan lainnya. Evaluasi pekerjaan karyawan berdampak negatif terhadap hukuman penerimaan karyawan. Sanksi terhadap karyawan tergantung dari tingkat kategori pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, mulai dari teguran, pemotongan gaji hingga pemecatan. Berdasarkan pengamatan penulis dilakukan terdapat persamaan teknik pengumpulan data, dan hasil penelitian. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada subjek dan objek yang diteliti. Lokasi penelitian yang dipilih belum

diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga permasalahan yang terjadi tersebut berbeda dan lokasi penelitian sebelumnya, dan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan selanjutnya terletak pada variabel bebas dan variabel terikat.

Reward dan punishment dapat memberi motivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah memahami tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Reward dan punishment ini juga diwajibkan bagi karyawan yang lama maupun karyawan yang baru.

Tabel 1.4

Data Penilaian Kinerja Kerja PT Habibi Maulana Teknik

Pada tahun 2023

| Tahun | Kriteria |           |            |                |                | Rata-Rata Nilai (%) |
|-------|----------|-----------|------------|----------------|----------------|---------------------|
|       | Disiplin | Kerjasama | Komunikasi | Tanggung Jawab | Kualitas Kerja |                     |
| 2021  | 89%      | 86%       | 85%        | 84%            | 85%            | 85,8%               |
| 2022  | 88%      | 85%       | 87%        | 82%            | 88%            | 86%                 |
| 2023  | 86%      | 80%       | 87%        | 85%            | 89%            | 85,4%               |

Sumber: PT. Habibi Maulana Teknik, 2023

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir, jika terjadinya fluktuasi kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 85,8% dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan sebesar 86%. Namun pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 85,4%. Penurunan ini masih terbilang tidak terlalu derastis dan masih bisa diperbaiki kinerja karyawannya.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan data yang paling tinggi terdapat pada tahun 2022 yaitu sebesar 86,0%. Terjadinya penurunan kinerja yaitu pada tahun 2023 sebesar 85,4% dikarenakan karyawan belum maksimal dalam menjelaskan tugas dan fungsinya. Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terus mempertahankan kinerja karyawan yang baik agar tidak mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara adanya penurunan kinerja karyawan ini terlihat dengan turunnya penjualan jasa PT. Habibi Maulana Teknik penurunan penjualan ini diakibatkan karna adanya penurunan kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward dan punishment.

Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar

diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari reward dan punishment.

PT Habibi Maulana Teknik telah menerapkan bahwa invoice penjualan adalah sebagai tolak ukur utama keberhasilan. Setiap invoice yang terbit tidak hanya menandakan transaksi selesai, tetapi juga mencerminkan kualitas produk dan layanan perusahaan, sekaligus menjadi bukti nyata dari pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.

Beriku adalah data dibawah Rekapitulasi (Hasil Usaha) PT. Habibi Maulana Teknik 2021 – 2023 :

Tabel 1.5

Rekapitulasi Hasil Usaha ( Invoice) PT. Habibi Maulana Teknik (2021 – 2023)

| Target       | 2021           |        | 2022           |        | 2023           |        |
|--------------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|
|              | Target Invoice | Aktual | Target Invoice | Aktual | Target Invoice | Aktual |
| Januari      | 50             | 25     | 55             | 37     | 60             | 35     |
| Februari     | 50             | 27     | 55             | 40     | 60             | 40     |
| Maret        | 50             | 30     | 55             | 44     | 60             | 50     |
| April        | 50             | 28     | 55             | 35     | 60             | 45     |
| Mei          | 50             | 35     | 55             | 40     | 60             | 41     |
| Juni         | 50             | 40     | 55             | 46     | 60             | 43     |
| Juli         | 50             | 38     | 55             | 45     | 60             | 40     |
| Agustus      | 50             | 35     | 55             | 43     | 60             | 42     |
| September    | 50             | 40     | 55             | 46     | 60             | 34     |
| Oktober      | 50             | 45     | 55             | 40     | 60             | 40     |
| November     | 50             | 33     | 55             | 42     | 60             | 55     |
| Desember     | 50             | 40     | 55             | 44     | 60             | 57     |
| Total        | 600            | 416    | 660            | 502    | 720            | 522    |
| Presentase % | 69,3%          |        | 76%            |        | 72,5%          |        |

Sumber: PT. Habibi Maulana Teknik Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel di atas peneliti menemukan bahwa adanya penurunan dan kenaikan penjualan jasa dalam bentuk invoice dari tahun ke tahun. pada tahun 2021 dilihat mencapai angka 69,2% sedangkan pada 2022 mengalami kenaikan mencapai 76%. Sampai pada tahun 2023 angka penurunan sampai 72,5%. Hal ini disebabkan karena rendahnya reward dan punishment yang diberikan oleh perusahaan.

Jika permasalahan tersebut di abaikan secara terus-menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri, sehingga dapat menurunkan produktivitas bagi karyawan dan juga perusahaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Manajemen hanyalah alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses manajemen adalah bentuk kegiatan yang sudah disusun secara sistematis guna mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang tersedia. (Afandi, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset atau komponen yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu dari perencanaan tujuan perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan maupun organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan suatu perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengoperasikan karyawan untuk menurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Sedarmayanti (2020) "manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi

usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

*Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian *reward* serta *punishment* yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti *reward*, pemberian *punishment* sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting.

Setiap perusahaan mengharapkan setiap pegawai atau karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan berkembang dan maju. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian dari pihak manajemen apabila perusahaan ingin menapai tujuan yang diharapkan.

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

#### 1) Uji Validitas

Bentuk pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

#### 2) Uji Reliabilitas

Serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Menurut Ghozali (2019:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti ujidiketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikusi distribusi normal

2) Uji Multikolinieritas

Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat juga dilihat dari satu nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel,

mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X<sub>1</sub>)

| Variabel                 | Item Pernyataan   | r hitung | r tabel (n=60-2) | Ket.  |
|--------------------------|-------------------|----------|------------------|-------|
| Reward (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1</sub> .1 | 0,758    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .2 | 0,701    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .3 | 0,816    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .4 | 0,833    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .5 | 0,832    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .6 | 0,809    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .7 | 0,834    | 0,2542           | Valid |
|                          | X <sub>1</sub> .8 | 0,795    | 0,2542           | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Reward (X<sub>1</sub>) menggunakan SPSS v.29 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrument valid

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X<sub>2</sub>)

| Variabel                     | Item Pernyataan   | r hitung | r tabel (n=60-2) | Ket.  |
|------------------------------|-------------------|----------|------------------|-------|
| Punishment (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2</sub> .1 | 0,808    | 0,2542           | Valid |
|                              | X <sub>2</sub> .2 | 0,629    | 0,2542           | Valid |
|                              | X <sub>2</sub> .3 | 0,838    | 0,2542           | Valid |
|                              | X <sub>2</sub> .4 | 0,840    | 0,2542           | Valid |
|                              | X <sub>2</sub> .5 | 0,750    | 0,2542           | Valid |
|                              | X <sub>2</sub> .6 | 0,679    | 0,2542           | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Punishment (X<sub>2</sub>) menggunakan SPSS v.29 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrument valid

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel             | Item Pernyataan | r hitung | 60 (n=60-2) | Ket.  |
|----------------------|-----------------|----------|-------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1             | 0,623    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.2             | 0,820    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.3             | 0,845    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.4             | 0,848    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.5             | 0,713    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.6             | 0,791    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.7             | 0,849    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.8             | 0,819    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.9             | 0,768    | 0,2542      | Valid |
|                      | Y.10            | 0,697    | 0,2542      | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kinerja (Y) menggunakan SPSS v.29 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Reward (X1)          | 0,917            | 0,600                    | Reliabel  |
| Punishment (X2)      | 0,856            | 0,600                    | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,929            | 0,600                    | Reliabel  |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Reward (X1), Punishment (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N                                      |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 7.77574838              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .130                    |
|  | Positive       | .130                    |
|  | Negative       | -.120                   |
| Test Statistic                         |                | .130                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .130 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,130 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal.

2) Uji Multikolinearitas

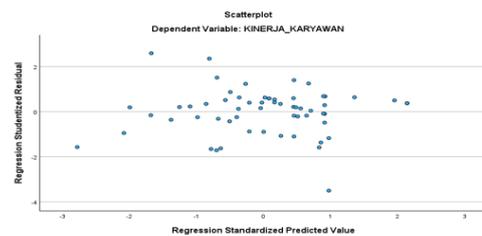
Tabel 4.14  
 Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                         |       |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Reward     | .602                    | 1.662 |
|                           | Punishment | .602                    | 1.662 |

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Berdasarkan hasil pengujian Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada tabel coefficients nilai VIF 1,602 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara Reward dan Punishment

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4  
 Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.15  
 Uji signifikansi regresi linier berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 15.383                      | 4.636      |                           | 3.319 | .002 |
|                           | Reward     | .445                        | .198       | .315                      | 2.253 | .028 |
|                           | Punishment | .466                        | .242       | .269                      | 1.927 | .059 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

a) Nilai konstanta sebesar 15,383 diartikan bahwa jika variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) tidak ada maka telah

terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,383 point.

- b) Nilai Reward (X1) 0,445 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Punishment (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Reward (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,445 point.
- c) Nilai Punishment (X2) diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Reward(X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Punishment (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,466 point

5) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .521 <sup>a</sup> | .271     | .245              | 8.143                      | .271              | 10.593   | 2   | 57  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
 Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,521 atau 52%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh Sedang yaitu sebesar 52,% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18  
 Hasil Dari Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Reward (X1) Dan Punishment (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary |      |          |                   |                            |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .521 | .271     | .245              | 8.143                      |

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
 Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,1% sedangkan sisanya 72,9% dipengaruhi faktor lain variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 15.383                      | 4.636      |                           | 3.319 | .002 |
|       | Reward     | .445                        | .198       | .315                      | 2.253 | .028 |
|       | Punishment | .466                        | .242       | .269                      | 1.927 | .059 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau ρ value < sig. 0,05. Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,253 nilai signifikan sebesar 0,028 sehingga dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1404.664       | 2  | 702.332     | 10.593 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 3779.336       | 57 | 66.304      |        |                   |
|                    | Total      | 5184.000       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward  
 Sumber : Data diolah SPSS v.29, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (10,593 > 3,162), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Reward dan Punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik Di Cikarang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik. Berdasarkan nilai regresi  $Y = 15.383 + 0,445 X1 + 0,466 X2$ , maka dapat disimpulkan bahwa reward mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,445. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > ttabel atau (2,253 > 1,671) hal tersebut juga diperkuat

- dengan nilai probability signifikan  $0,028 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Habibi Maulana Teknik Cikarang.
- b. Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik. Berdasarkan nilai regresi  $Y = 15.383 + 0,445 X_1 + 0,466 X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,446. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $1,927 > 1,671$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikan  $0,059 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Habibi Mulana Teknik Di Cikarang
- c. Reward dan Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Habibi Maulana Teknik. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar R (koefisien determinasi) sebesar 0,271, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi berganda memiliki hasil persentase sebesar 27,1%. Hasil uji simultan (f) juga menunjukkan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  atau ( $10,593 > 3,091$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan antara Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Habibi Maulana Teknik Di Cikarang
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. A.A (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- [4] Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [5] Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- [6] Hasibuan, Melayu. S.P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [7] Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [8] Kasmir, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- [9] Manullang, M. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi Cetakan Ketujuh Jakarta : Ghalia Indonesia
- [10] Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi). Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- [11] Purwanto, M Ngalim. 2013. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Kary
- [12] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- [13] Sutrisno, Edy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group.
- [14] Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV Media Kreasi Bangsa. Jurnal e-ISSN:2548-9909 Vol 2,No 2,September 2018, hlm. 242-247 Journal of Applied Business Administration.
- [15] Ahmad Fahreza (2020), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF Group) Cabang Samarinda. Jurnal 2020,8(4): 336-344 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip - unmul.ac.id/eJournal Administrasi Bisnis.
- [16] Arman Arifin (2022), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dan Sekretariat Daerah Kota Pare Pare. Jurnal ISSN. 2721-4907 Volume 3, Nomor 1, Februari 2022 Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- [17] Bella Safitri, Asmanita (2022), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. Jurnal ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online) Volume 4 Issue 3 Journal of Management & Business

- [18] Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman (2020), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398 Vol. 6, No.1
- [19] Eko Septian Dymastara, Onsardi (2020), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, *Jurnal Entrepreneur and Manajemen Sains (JEMS)*, e-ISSN 2721-5415
- [20] Herdi Wisma Jaya, Putra Eka Wanda (2022), Pengaruh Pemberian Reward terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran PPKn di SMP Efata Serpong. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. e-ISSN : 2828-1519 *Formosa. Journal of Scienci and Technology (FJST)*
- [21] Kawulur, Tresia Karli., W. A. Areros., R. J. Pio. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* ISSN : 2338-9605 nVol.6 No. 2 tahun 2018, 68-76
- [22] Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S. B. Sumarauw (2019), Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4691-4700
- [23] Ni Wayan Emi Purnama Putri, I Gst Ayu Wirati Adriati (2023), Pengaruh Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Kerobokan, Bandung, *Jurnal e-ISSN 2656-6109. Journal of Industrial Engineering and Management* Vol. 18, No. 2
- [24] Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, *Jurnal Administrasi Bisnis* (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) Vol. 9. No. 1, 2019
- [25] Sigit Purnomo (2021), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja PT. Dwida Jaya Tama, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, DOI:10.32493/j.perkusi.v1i4.13394 *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(4):540
- [26] Suparmi, Vicy. S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal ilmiah UNTAG Semarang* ISSN : 2302-2752 Vol. 8, No. , 51-61