

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENDANAAN TEKNOLOGI NUSA DI TANGERANG, BANTEN

Rizsky Afrizal Ramadhan¹, Sigit Purnomo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rizskyafrizal@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02152@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the effect of Reward and Punishment on the performance of PT. Duan Teknologi Nusa employees in Tangerang, Banten. This type of research is a quantitative type of research using descriptive methods. The data collection technique using the questionnaire method, the population in this study was all employees of PT. Duan Teknologi Nusa, namely 64 employees using saturated samples. The data analysis techniques in this study are statistical analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient determination test, hypothesis test and f hypothesis tests. The results of research on the effect of Reward and Punishment on employee performance at PT. Duan Teknologi Nusa in Tangerang, Banten are shown by the multiple linear regression equation $Y = 1.114 + 0.452 X1 + 0.582 X2$. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results obtained by the F count values $> F$ table or $93.218 > 3.15$ and reinforced by a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination of the Reward (X1) and Punishment (X2) variables test have an effect of 75.3% on the performance of employees at PT. Dana Teknologi Nusa in Tangerang, Banten. Thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there has been proven to be a significant simultaneous influence between Reward (X1) and Punishment (X2) on employee performance (Y).

Keywords: *Reward, Punishment, and Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa di Tangerang, Banten. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa yaitu sebanyak 64 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis statistik dengan menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa di Tangerang, Banten ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1.114 + 0,452 X1 + 0,582 X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $93,218 > 3,15$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) memberikan pengaruh sebesar 75,3% terhadap kinerja karyawan di PT. Pendanaan Teknologi Nusa di Tangerang, Banten. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: *Reward, Punishment, dan Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, karena kualitas dari suatu perusahaan salah satunya sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai karyawan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan segala kegiatan yang dilakukan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas

Untuk saat ini sumber daya manusia menjadi sorotan utama bagi perusahaan, karna perannya sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan

Perekonomian di No. yang semakin berkembang memberi banyak kesempatan bagi pelaku usaha atau pebisnis untuk terus memajukan bidang usaha yang ditekuninya. Salah satunya Pendanaan KTA Kilat sebagai pelaku usaha layanan (*fintech*) Terus berupaya menghasilkan pelayanan terbaik agar mampu bersaing dalam meningkatkan fungsi dan layanan bagi pelanggan.

Persaingan antar perusahaan fintech sebagai industri jasa keuangan yang memanfaatkan penggunaan teknologi semakin ketat. Masing-masing perusahaan berusaha menampilkan dirinya sebaik mungkin, agar dapat merebut pasar. Salah satunya PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten atau yang dikenal KTA KILAT merupakan usaha yang bergerak dibidang platform penyedia layanan pendanaan bersama berbasis Teknologi.

Perusahaan juga perlu melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap individu dan juga kinerja perusahaan akan meningkat. Salah satu factor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan *reward*. Menurut Sutrisno (2019:34) *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan karna sebuah prestasi. Pelaksanaan system *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemberian *reward* pada setiap karyawan perusahaan harus disesuaikan hak kewajibannya. Perlu diketahui bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan perusahaan, karna pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan – keuntungan ekonomi (*economic reward*) Kasmir (2016: 136).

Seperti halnya yang dilakukan oleh PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di, Tangerang, Banten guna menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan dan juga menciptakan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memberikan imbalan berupa imbalan atau *reward* sebagai bentuk penghargaan. Namun pada kenyataannya yang terdapat pada Karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten banyaknya karyawan yang tidak mendapat *Reward* tersebut sebagai bentuk motivasi yang diberikan untuk karyawan karyawan. *Reward* yang diberikan karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisir kesalahan dan pelanggaran yang di perbuat oleh karyawan. "*punishment* juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma norma sosial yang berlaku.” Veithzal Rivai, (2016: 444).

Punishment merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya dikarenakan adanya suatu perilaku tertentu yang dilakukan (pelanggaran). Dalam pemberian *punishment* secara tepat dapat memberikan pengaruh perilaku dalam perusahaan, dengan kata lain sebelum dilakukan punishment sebaiknya dilakukan pertimbangan cukup matang terlebih dahulu.

Salah satu peran yang sangat penting dalam punishment adalah menjaga kedisiplinan karyawan. Punishment seharusnya diharapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat, karna punishment bersifat mendidik dan menjadi alat untuk memotivasi serta menjaga kedisiplinan dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka makin menurun pula tingkat kinerja karyawan karna merasa tertekan.

Tabel 1.1
Data Reward Karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa di Tangerang,
Banten Tahun 2020 s.d 2022

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JENIS REWARD	PENERIMAAN REWARD	PEMBERIAN REWARD/THN
2020	64	Menambah jatah cuti	8	15
		Insentif	54	64
		Promosi jabatan	6	10
Total			68	89
2021	64	Menambah jatah cuti	6	15
		Insentif	48	64
		Promosi Jabatan	4	10
Total			58	89
2022	64	Menambah jatah cuti	6	15
		Insentif	42	64
		Promosi jabatan	3	10
Total			78	89

Sumber Data No. Pendanaan Teknologi Nusa Tangerang, Banten Tahun 2020-2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas tahun 2020 karyawan yang mendapatkan *reward* yaitu jenis *reward* menambah jatah cuti sebanyak 8 karyawan, jumlah karyawan yang mendapatkan reward dengan jenis insentif sebanyak 54, karyawan yang mendapat *reward* dengan jenis promosi jabatan 6 karyawan, dan pada tahun 2021 yang mendapatkan jatah cuti sebanyak 6 karyawan, insentif 48 karyawan dan promosi jabatan 4 karyawan sedangkan pada tahun 2022 yang

mendapatkan jatah cuti 6 karyawan, insentif 42 karyawan dan promosi jabatan 3 karyawan yang merupakan data *reward* karyawan terkecil

Mengingat promosi jabatan adalah penghargaan atau reward yang akan berpengaruh pada karyawan dan perusahaan. Untuk itu mempromosikan karyawan diperlukan adanya pertimbangan yang matang, seleksi atau test ulang sebagai pendukung atau penunjang bagi pihak manajemen selain berdasarkan hasil penilaian. Hal ini perlu perhatian khusus dari pimpinan terkait dengan masih rendahnya karyawan yang bisa dipromosikan

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan 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 tidak terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi memelihara kedisiplinan dalam organisasi

Pada kenyataannya yang terjadi pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di, Tangerang, Banten masih banyak karyawan yang melanggar aturan atau terkena punishment karna terlihat dari setiap tahunnya mengalami peningkatan jenis pelanggaran

Punishment yang diterapkan di PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang Banten tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potongan gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang Banten, karena telah menerapkan system *Reward* dan *Punishment* dalam sistem kerjanya

Dari tabel 1.2 No. data jenis Punishment untuk karyawan pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten. Adapun penyebab diberikannya punishment kepada beberapa karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten terdapat beberapa jenis

Punishment diantaranya: Pertama sanksi Berat, kedua Sanksi Sedang dan ketiga Sanksi Ringan

Berikut adalah data dan jenis punishment yang ada pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten berdasarkan data yang diperoleh dari HRD

Tabel 1. 2

Data Punishment Karyawan pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa di, Tangerang Banten Pada Tahun 2020 s.d 2022

Tahun	Jenis Punishment		
	Sanksi Berat	Sanksi Sedang	Sanksi Ringan
2020	47	35	40
2021	59	40	44
2022	66	50	51
Total	172	152	135

Sumber: Data pada No. Pendanaan Teknologi Nusa Tangerang, Banten Tahun 2020 s.d 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas tahun 2020 dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menerima sanksi berat sebanyak 47 karyawan, karyawan yang menerima sanksi sedang sebanyak 35 karyawan, dan karyawan yang menerima sanksi Ringan paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 40 karyawan selama 1 tahun, dan pada tahun 2021 yang menerima sanksi berat 59 karyawan, sanksi sedang 40 karyawan dan sanksi ringan 44 karyawan sedangkan pada tahun 2022 yang menerima sanksi berat 66 karyawan, sanksi sedang 50 karyawan dan sanksi ringan 58 orang

Dari Tabel 1.2 diatas tahun 2020-2022 jenis *punishment* untuk karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten adapun penyebab diberikannya *punishment* yaitu : Pertama Sanksi Berat, seperti surat peringatan ketiga yaitu perusahaan memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK). Kedua Sanksi Sedang, seperti surat peringatan kedua yang diberikan kepada karyawan apabila tidak memenuhi target yang telah di tetapkan perusahaan secara mengulang. Dan ketiga Sanksi Ringan, seperti surat peringatan pertama ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja

PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten menyadari bahwa untuk bersaing maka tidak dapat cepat puas terutama dalam kinerja karyawannya untuk saat ini. Dinamisnya persaingan antar perusahaan jasa *No.* belum optimal dan maksimal. Oleh karna itu, PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten

merasa perlu adanya dorongan untuk karyawannya untuk bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki agar mampi mengiringi perusahaan dalam persaingannya. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Handoko (2015:135). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam perusahaan, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan.

Berikut adalah data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten tahun 2020-2022.

Tabel 1. 3

Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Pendanaan Teknologi Nusa Di Tangerang, Banten Tahun 2020 s.d 2022

No.	Aspek	Penilaian kinerja			Target
		2020	2021	2022	
1	Kuantitas	90%	75%	80%	100%
2	Kualitas	80%	75%	80%	100%
3	Pelaksanaan Tugas	85%	65%	80%	100%
4	Tanggung Jawab	85%	70%	75%	100%
Total		85%	71%	79%	100%

80%-100% = Sangat Baik, 70%-80% = Baik, 60%-70% = Cukup, 50%-60% = Kurang Baik

Sumber: Data No. Pendanaan Teknologi Nusa Tangerang, Banten Tahun 2020 s.d 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada 2244able 1.3 No. penilaian kinerja pada No. Pendanaan Teknologi Nusa Tangerang, Banten selama tahun 2020- 2022 terlihat bahwa PT. Pendanaan Teknologi Nusa menargetkan hasil 100%. Namun realisasi yang diterima kuantitas pekerjaan dan tercapai pada tahun 2020 mencapai 90% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 mencapai 75% kemudian terdapat kenaikan pada tahun 2022 mencapai 80% . Sedangkan segi kualitas tidak ada kenaikan maupun penurunan yang signifikan hanya mengalami penurunan 5% pada tahun 2021.

Pelaksanaan tugas yang mengalami penurunan yang sangat signifikan karena adanya pandemi pada tahun tersebut sehingga para karyawan merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan sesuai standar yang biasa dikerjakan pada tahun sebelumnya. Dilihat dari data diatas hanya tercapai 65% pada tahun 2021 berbanding terbalik dengan tahun 2020 mencapai 85% dan 2022 yang mencapai 80%.

Tanggung jawab mengalami kenaikan pada tahun 2020 dan terdapat penurunan pada tahun – tahun berikutnya yang menunjukkan fenomena tidak maksimal kinerja karyawan. Dan hal ini tentunya tidak bisa memenuhi harapan manajemen untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan kinerja sesuai yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan masi belum sampai ketitik maksimal

Kecenderungan kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan *reward* dan *punishment*. Penerapan *reward* dan *punishment* sangat penting diterapkan pada perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya karena melalui *punishment* dan *reward* tersebut karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar dapat mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. manajemen dapat membuat perusahaan menjadi lebih berkembang karena dijalankan dengan sturktural dan secara *procedural*.

Menurut Handoko (2018:8) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Kemudian menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah proses kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi

sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran – sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Afandi (2018: 3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”. Menurut Hasibuan (2018: 23) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan”. Dalam rangka menghadapi persaingan organisasi /perusahaan harus memiliki sumber daya sangat tangguh, sumber daya yang dibutuhkan. Untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, dalam peran ini sumber daya sangat menentukan. Menurut Hamali (2018: 2) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, disiplin kerja, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya” Menurut Mangkunegara (2018: 2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Desseler (2018: 3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan”. Dari beberapa pengertian ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai

dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Fahmi (2016:64) “*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial” Sedangkan Efendy (2017: 86) “*Reward* (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan”. Kemudian Siagian (2018: 4) “*Reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja, reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi finansial maupun non finansial”

Menurut Mangkunegara (2018: 977) “*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan”. Sedangkan Fahmi (2018: 60) “*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seseorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan”. Kemudian Suryadilaga (2018: 158) “*Punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik”.

Menurut Bangun (2017: 231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Sedangkan Afandi (2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kemudian Rivai (2018: 309) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022: 121) “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konstitensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018: 168) “instrumen, dan reliabel, jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017: 47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji konsistensi jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017: 342) “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah

model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017: 160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Menurut Ghozali (2017: 105) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen)”.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2019: 172) “Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode sebelumnya ($t-1$), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin – Watson (DW-test)”.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y)

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017: 277) “regresi linier sederhana digunakan untuk

mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2018: 85) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

e. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018: 251) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.7
 Uji Validitas Reward (X1)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,481	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,785	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,816	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,798	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,845	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,751	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,790	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,779	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,797	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,764	0,246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat diketahui bahwa hasil dari keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,246. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari semua item pernyataan dalam variabel *reward* dapat dinyatakan valid

Tabel 4.8
 Uji Validitas Punishment (X2)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,675	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,717	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,651	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,728	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,777	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,798	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,764	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,801	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,828	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,834	0,246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

Tabel 4.9
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,787	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,868	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,794	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,756	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,863	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,762	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,856	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,847	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,840	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,788	0,246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Reward X1	0,913	0,600	Reliabel
Punishment X2	0,916	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,944	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian hasil uji reliabilitas

terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

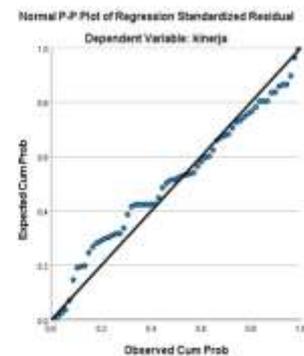
1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residuals		
N		94
Normal Parameters (a)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46401834
Most Extreme Differences	Absolute	.528
	Positive	.284
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^a		.862
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^b	Sig.	.858
	95% Confidence Interval	Lower Bound: .052
		Upper Bound: .863

Test distribution is Normal.
 Calculated from data.
 Lilliefors Significance Correction.
 Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 239883525.

Melihat dari Gambar 4.2 di atas yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Dan secara Gambar 4.3 grafik normal *probability plot (p-plot)* tampak di bawah ini



Gambar 4.3

Uji Normalitas Grafik Probability Plot (P-Plot)

Dapat dilihat dari grafik *p-plot* tersebut bahwa titik-titiknya menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
REWARD	0.491	2.035
PUNISHMENT	0.491	2.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

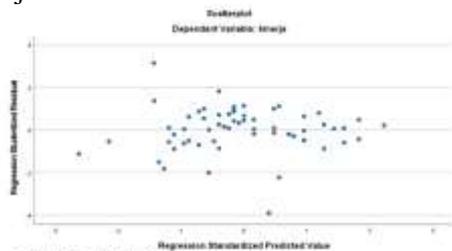
Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel penelitian yaitu:

Nilai *tolerance* variabel *reward* (X1) sebesar $0.491 > 0.10$ yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen, dan nilai VIF sebesar $2.035 < 10.00$ sehingga tabel *reward* tidak terjadinya multikolinearitas.

Nilai *tolerance* variabel *punishment* (X2) sebesar $0.491 > 0.10$ yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen, dan nilai VIF sebesar $2.035 < 10.00$ sehingga tabel *punishment* juga tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 27

Gambar 4.4
 Scatter Plot

Berdasarkan dari Gambar 4.4 grafik *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13
 Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.971	3.003		2.321	.024
REWARD	.827	.078	.803	10.608	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.971 + 0,827 X1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan:

Nilai konstanta sebesar 6.971 dapat diartikan bahwa jika variabel *reward* (X1) tidak ada, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.971

Nilai koefisien regresi *reward* (X1) sebesar 0,827 yang diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel *punishment* (X2), maka setiap perusahaan 1 unit pada variabel *reward* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan 1 unit pada kinerja karyawan sebesar 0,827 poin

Tabel 4.14
 Analisis Regresi Linier Sederhana Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.146	2.590		2.373	.021
PUNISHMENT	.851	.067	.849	12.641	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada Tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.146 + 0,851 X2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

Nilai konstanta sebesar 6.146 dapat diartikan bahwa jika variabel *punishment* (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6.146

Nilai koefisien regresi *punishment* (X2) sebesar 0,851 yang diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel *reward* (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *punishment* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,851

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
 Regresi Linier Berganda Variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.661	2.902		1.407	.164
REWARD	.331	.116	.322	2.857	.006
PUNISHMENT	.585	.113	.584	5.186	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.15 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.661 + 0,331 X_1 + 0,585 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 3.661 diartikan bahwa jika variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.661.

Nilai *reward* (X1) 0,331 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel *punishment* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *reward* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331.

Nilai *punishment* (X2) 0,585 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel *reward* (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *punishment* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,585

3. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.16
 Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	KINERJA	REWARD	
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.803
	REWARD	.803	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.000
	REWARD		.000
N	KINERJA	64	64
	REWARD	64	64

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 yang

artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Tabel 4.17
 Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
	KINERJA	PUNISHMENT	
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.849
	PUNISHMENT	.849	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.000
	PUNISHMENT		.000
N	KINERJA	64	64
	PUNISHMENT	64	64

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat”

Tabel 4.18
 Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.745	4.034

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD
 Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.868 yang artinya variabel *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
 Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.639	4.803

a. Predictors: (Constant), Reward
 Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.19 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,645; maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,5\%) = 35,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.20
 Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.716	4.260

a. Predictors: (Constant), Punishment
 Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.20 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,720; maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,0%. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 72,0%) = 28% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.21

Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.745	4.034

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian Tabel 4.16 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,753; maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 75,3%) = 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.22

Uji Hipotesis Variabel Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.971	3.003		2.321	.024
	Reward	.827	.078	.803	10.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dapat disimpulkan bahwa *reward* (X1) diperoleh nilai t hitung 10.608 > 1.670 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05; maka didapat persamaannya t hitung > t tabel, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.146	2.590		2.373	.021
	Punishment	.851	.067	.840	12.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *punishment* (X2) diperoleh nilai t hitung 12.641 > 1,670 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05; maka didapat persamaannya t hitung > t tabel, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel *punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3033.267	2	1516.644	93.218	.000 ^b
	Residual	992.463	61	16.270		
	Total	4025.750	64			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 93.218. Dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan antara *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan F hitung 93.218 > f tabel 3,15, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik keputusan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut

- a. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6.971 + 0,827 X1$. Dan dengan nilai t hitung t tabel atau 10.608 > 1,670 artinya dengan nilai signifikansi 0,00 yang artinya bahwa nilai ini

- kurang dari tingkat signifikansi atau $0,00 < 0,05$.
- b. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6.146 + 0,851 X_2$. Dan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $12,461 > 1,670$ artinya dengan nilai signifikansi $0,00$ memberi makna bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,00 < 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 3.661 + 0,331 X_1 + 0,585 X_2$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar $75,3\%$, sedangkan sisanya $24,7\%$ dipengaruhi variabel lain. Hal ini di buktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $93.218 > 3,15$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AfandiP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator).
- [2] Algifari. (2014). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. No.: BPPE.
- [3] AnkuntoS. (2012). Prosedur Penelitian. No.: Rineka Cipta.
- [4] ArikuntoS. (2015). Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik. No.: Rineka Cipta.
- [5] BangunW. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. No.: Rineka Cipta.
- [6] Bintaro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan, Cetakan 1.
- [7] DanangS. (2015). Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. No.: No. Buku Seru.
- [8] Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1. No.: Kelompok Gramedia.
- [9] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- [10] HasibuanM. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Empat Belas.
- [11] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: No. Rajagrafindo Persada.
- [12] NitisemitoS.Alex. (2014). Manajemen Personalia Cetakan ke 9 Edisi ke 4 . No.: Ghalia No.
- [13] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [14] Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Sugiyono. (Oktober 2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 27. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sutrisno Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 6. No.: Pranada.
- [17] AbdullahI.D.P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di No. Bama Berita Sarana . Journal of Business and Innovation Management, 82-94.
- [18] Amri. (2019). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. Journal of Economic, Management and Accounting, 2615-5850.
- [19] AnesTutik, & TaufikRahman. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak CV. Andy Walet Muara Uya. Jurnal JAPB, 2622-7886.
- [20] ArianiRatnasariD.R, & TanjungR. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan No. Super Box Industries. Jurnal Dimensi, 74-86.
- [21] DewiRamadanitaNuzila, EdiNugrohoSuswaedji, & Dede SuyamanJejang. (2021). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan No. Glenmore Agung Nusantara. Jurnal Ilmiah No., 2541-0849.
- [22] Eko Septian Dynastara, & Onsardi. (2020). Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan No. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Enterpeuner dan Manajemen Sains, 2721-5415.
- [23] Ghozali, & Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi ke 7 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- [24] JaelaniLita, DewiWulanPutri Anjar, & Fenty ManuhutuY. (2022). Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Eka Mas. Journal of Businness & Management , 2622-7886.
- [25] PuspatriSonya, DudungAbdurahman, & AmiruddinIrfani. (2017). Pengaruh

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Corporate Service No. inti (Persero) Bandung. Jurnal Prosiding Manajemen, 2460-8000.

[26] Telkom No. Witel Jatim Selatan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2338-9605.

[27] Rifaldi Muhammad. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Laris No. di Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis, 2335-5408.