

## **PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA MITRATAMA SEJATI (YAMIKU) PEKANBARU**

**Ribka Nakhe<sup>1</sup>, Intan Diane Binangkit<sup>2</sup>, Rahayu Setianingsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\*E-mail: rifkanakhe@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang diolah dengan pertimbangan responden yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Metode penetapan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru*

**Kata Kunci:** Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan, perusahaan akan lebih maju serta dapat berkembang apabila mempunyai sumber daya manusia yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menyelesaikan atau menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing (Rusyadi, 2021). Menurut Apriyanti (2020) sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya (Hasibuan, 2016).

Menurut Saleh (2019) Sumber daya manusia sangat penting mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawandiperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan.

(Triadi & Ekawaty, 2021) menyatakan bahwa karyawan atau sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai pihak yang membantu memperlancar produktivitas dan membantu perusahaan untuk berkembang serta memaksimalkan keuntungan. Oleh karena itu, Karyawan merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah, dibuktikan dengan jumlah Penduduk yang termasuk angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja 15 tahun dan lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. (bps.go.id)

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada PT. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku), terlihat fenomena masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor reward dan punishment yang tidak berjalan baik seperti masalah reward masih terlihat ada karyawan yangtidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan reward yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila

karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan reward yang lebih kepada mereka. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan.

Menurut Nurani (2015) Pemberian reward (penghargaan) adalah merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya sales bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya reward yang diterima. Apabila sales tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Reward itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi (Indah et al. 2019).

Reward adalah suatu hadiah, penghargaan atau imbalan untuk karyawan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan semangat pada kinerja karyawan. reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target yang di berikan (Pramesti et al. 2019). Reward diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi serta penghargaan atas pencapaiannya bersama perusahaan. Pencapaian yang dimaksud adalah karyawan yang telah mencapai target penjualan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Reward saja tentu tidak cukup untuk memperbaiki kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan juga harus mengambil langkah yang berlawanan yaitu dengan pemberian punishment. Selain reward salah satu faktor yang memotivasi kinerja karyawan adalah punishment. Punishment merupakan hukuman bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan sesuai dengan standard oprasional perusahaan (SOP).

Menurut Wijaya (2021) Punishment merupakan sebuah sanksi yang akan diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Punishment diberikan apabila karyawan yang bersangkutan tidak berperilaku seperti yang diharapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus mengambil sebuah tindakan untuk mendisiplinkan kembali karyawan tersebut atas perilakunya. Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Febrianti 2014). Punishment adalah ancaman atau hukuman untuk memperbaiki karyawan dan memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan efek jera kepada pelanggar. Pada dasarnya pemberian punishment bertujuan agar pegawai yang melanggar mendapatkan efek jera dan tidak akan mengulangnya lagi (Pratama & Sukarno, 2021)

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Meisartika & Safrianto, 2021).

### **Reward (X1)**

Istilah *green marketing* (pemasaran hijau) sebagai salah satu usaha strategis dalam Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial (Wirawan & Afani, 2018). reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hitijahubessy et al. 2022).

### ***Punishment (X2)***

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negative dengan tujuan memperbaiki perilaku negative tersebut. Punishment (hukuman) adalah salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana (Syahputra, 2023).

### **Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian reward atau penghargaan terhadap karyawan adalah salah satu strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Reward dapat berupa bonus, tunjangan, pengakuan atas prestasi, promosi, liburan, sertifikat penghargaan, atau bentuk pengakuan lainnya. Penting untuk dicatat bahwa keberhasilan pemberian reward tergantung pada transparansi, konsistensi, dan kesesuaian dengan kinerja karyawan.

Reward yang adil dan terkait langsung dengan kinerja yang diinginkan akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan daripada reward yang diberikan secara acak atau tidak berdasarkan prestasi. Selain itu, reward harus sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk memastikan keberlanjutan dan keseimbangan keuangan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Diduga pemberian penghargaan (reward) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etik (Rima Ronia et al., 2020). Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Pratama & Sukarno, 2021) menunjukkan adanya pengaruh reward yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

**H1 : Diduga Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Pembelian**

Kotler & Keller (2016), menyatakan bahwa promosi penjualan ialah kunci utamanya ketika berkampanye pemasaran, yang terbagi atas sekumpulan alat insentif, dengan hampir keseluruhan mempunyai sifat berjangka pendek yang dilakukan perancangan untuk memberikan daya rangsang pembelian atas suatu barang atau jasa tertentu secara lebih cepat untuk pelanggan. Kesimpulannya adalah cara penjual mempresentasikan produknya pada konsumen, dengan tujuan untuk menyampaikan informasi mengenai produk agar mereka mau membeli produk yang ditawarkan.

Promosi berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tulangow, Tumbel, & Walangitan (2019); Prilano & Sudarso (2020), Mulya Firdausy & Idawati (2017) dinyatakan berpengaruh terhadap keputusan pembelian dan penelitian Mulyana (2016) membuktikan bahwa variabel promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Penelitian Endang (2018) juga menyatakan bahwa promosi berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

**H2: Diduga Promosi berpengaruh positif terhadap Keputusan Pembelian**

### **Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian *punishment* atau hukuman terhadap karyawan adalah salah satu bentuk tindakan yang diambil oleh manajemen atau atasan ketika karyawan melakukan kesalahan atau

tidak memenuhi harapan kinerja yang telah ditetapkan. Pengaruh dari pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan bisa memiliki dampak positif atau negatif, tergantung pada bagaimana Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pemberian *punishment* atau hukuman terhadap karyawan adalah salah satu bentuk tindakan yang diambil oleh manajemen atau atasan ketika karyawan melakukan kesalahan atau tidak memenuhi harapan kinerja yang telah ditetapkan. Pengaruh dari pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan bisa memiliki dampak positif atau negatif, tergantung pada bagaimana *punishment* diterapkan dan bagaimana karyawan meresponsnya. Penerapan *punishment* yang salah dapat berakibat negatif, begitu pula sebaliknya penerapan *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan dampak positif. Penerapan *punishment* yang baik guna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat pemberian *punishment* karyawan pada suatu perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018).

Penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting menurut (Liana & Dian, 2021) karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut. *Punishment* secara simultan *reward* memberikan kontribusi signifikan pada kinerja karyawan sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan (Pratama & Sukarno, 2021). Kemudian penelitian Wirawan dan Afrani (2018) menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**H3 : Diduga Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017)

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh pekerja PT. Sarana Mitratama Sejati yang berjumlah 31 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah yang diambil secara keseluruhan (Ronal & Hotlin, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sarana Mitratama sejati yang berjumlah 31 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang sedang melakukan penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan disusun berdasarkan pengaturan tertentu untuk memudahkan pencarian saat membutuhkannya. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian yang dilakukan di PT.

Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) yang berupa wawancara, pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Berikut hasil uji statistik deskriptif pada perusahaan sub sektor otomotif:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward (X1)	31	48	69	56,45	4,610
Punishment (X2)	31	9	14	11,19	1,078
Kinerja Karyawan ( Y)	31	19	25	22,52	1,749
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif di atas, diketahui bahwa terdapat variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil uji analisis statistik deskriptif untuk kinerja karyawan berdasarkan uji sampel dengan periode penelitian menunjukkan nilai terendah 19 dan nilai tertinggi adalah 25. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 22,52 dengan standar deviasi sebesar 1.749. Selain itu, berikut merupakan hasil untuk variabel independen:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa *Reward* dengan jumlah data sebanyak 31 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 69. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 56,45 dengan standar deviasi sebesar 4.610.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa *Punishment* dengan jumlah data sebanyak 31 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 14. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 11,19 dengan standar deviasi sebesar 1.078.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui model dalam regresi yang mampu menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini dapat dilakukan dengan cara uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51089860
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,068
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Hal ini berarti residual dalam penelitian ini tersebut terdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Reward</i> (X1)	0,961	2.142
	<i>Punishment</i> (X2)	0,627	1.040

a. Dependent Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan tidak ada yang sama dengan nilai VIF  $< 10,00$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,656	4,208		2,770	0,010
	<i>Reward</i> (X1)	0,191	0,063	0,502	1,346	0,005
	<i>Punishment</i> (X2)	0,009	0,270	0,006	0,034	0,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel diatas terlihat bahwa persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 11,656 + 0,191 X_1 + 0,009X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- X1 = *Reward*
- X2 = *Punishment*
- e = Standar error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konstanta dari regresi tersebut adalah 11,656 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kinerja karyawan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 11,656 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel *Reward* adalah sebesar 0,191 yang menunjukkan apabila variabel *Reward* meningkat 1% maka akan menurunkan *Reward* sebesar 0,191
- c. Koefisien regresi variabel *Punishment* adalah sebesar 0,009 yang menunjukkan apabila *Punishment* meningkat 1% maka akan meningkatkan *Punishment* sebesar 0,009.

- d. *Standar Error* (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi risiko perusahaan dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,656	4,208		2,770	0,010
<i>Reward</i> (X1)	0,191	0,063	0,502	1,346	0,005
<i>Punishment</i> (X2)	0,009	0,270	0,006	0,034	0,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 pada penelitian dapat disimpulkan:

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  *Reward* sebesar 0,191. Sementara nilai t hitung  $1,346 < t$  tabel 1.7013 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  yang artinya variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  *Punishment* 0,009. Sementara nilai t hitung  $0,034 < t$  tabel 1.7013 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  yang artinya variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi pada penelitian berikut:

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,503 <sup>a</sup>	0,254	0,200	1,564	

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.25

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,254. Persentase pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,4% sedangkan sisanya 74,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Makna positif pada *reward* ini ialah semakin tinggi *reward* atau apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang

berprestasi maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Namun jika *reward* untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan itu tidak ada maka tingkat semangat kerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam pekerjaannya.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan, jika *punishment* mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika *punishment* mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

### Saran

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *Reward* dan *Punishment* di dalam Pt. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Pt. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru perlu meninjau ulang pemberian *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* yang ada di Pt. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru agar dapat berfungsi secara maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan peneliti ini yang mempengaruhi variabel *Reward* dan *Punishment* dengan menambahkan variabel dan indikator-indikator baru atau faktor lain mengingat variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Packing* Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Ahyar, Hardani. D. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan', *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), pp. 209–218. Available at: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Emba*, 1(3), 980–986.
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Fauzi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia*, 1(1), 2252–6552.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. [http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=19545](http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545)
- Ginting, Mitha Christina, and Ivo Maelina Silitonga. 2019. "Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan Dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Property And Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Manajemen* 5(2):195–204.



- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, 3(3), 2015–2019.
- Hertanudin, & Sumantri, Y. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 328. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3729>
- Hitijahubessy, W. I., Sulistiyowati, S., & Rusli, D. (2022). Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Ukuran Perusahaan terhadap *Tax Avoidance* pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2020. *Jurnal STEI Ekonomi*, 31(02), 01–10. <https://doi.org/10.36406/jemi.v31i02.676>
- Ikhsan, M. F. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Agristan*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Jatnika, R. A., & Siahaan, J. (2022). *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 10(02), 59–65.
- Liana, Y., & Dian, A. A. (2021). *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *Jurnal Ilmu Sosial*, 18(1), 390–409.
- Manalu, F. M. (2021). Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam. *Equilibiria*, 7(2), 1–8.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 144.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 348–356.
- Mathematics, A. (2016). *Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri*. 1–23.
- Meisartika, R., & Safrianto, Y. (2021). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Akunatansi*, 4(2), 146–164.
- N, S. (2019) ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1’, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 952–962.
- Nia Ainin Hidayat, Agus Bandiyono, K. F. H. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan *Personal Balanced Scorecard*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurani. 2015. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung.” *Benefit* 2(1):1–18.
- Nyoto, W., & Pamungkas, P. (2015). Pengaruh Harga dan Biaya Terhadap Pendapatan Petani Kelapa Sawit Pada Kud Cinta Damai Di Kecamatan Tapung Hilir. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 10(1), 106–119.
- Oktaviani, A. A., Barokah, S. N., Salsiyah, M., Bisnis, J. A., & Semarang, N. (2018). *The Influence of Service Quality on Customer’s Satisfaction At PT. Sinar Mutiara Cakrabuana*. *Jurnal JOBS*, 4(2), 2467–8790.
- Pramesti, Rizki Ayu et al. 2019. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1):57. doi: 10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63.
- Prasetyo, A. H., Prasetyo, S. A., & Agustini, F. (2019). Analisis Dampak Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Proses Pembelajaran Matematika. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 2(3), 402. <https://doi.org/10.23887/jp2.v2i3.19332>

- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi <i>Covid-19</i> Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Toward. *Jurnal Kesehatan*, 13, 65–71.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Rofiqah Al Munawwarah. (2018). Pengaruh *Reward* Terhadap Hasil Belajar. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 231–256.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sakaran, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Jurnal Bening*, 4(2), 2–21.
- Suci, N., Pradnyani, & ADkk. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. In *ALFABETA*.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi / Danang Sunyoto*. [http://senayan.iain palangkaraya.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=10494&keywords=](http://senayan.iain palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10494&keywords=)
- Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i3.13816>
- Syahputra, W. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Industri Karet Deli Bagian Seksi RIB*. 2(2).
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6.
- Toto, Nursolih, E., Suhendi, R. M., & Usmar, D. (2019). Faktor yang Menentukan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Era Industri 4.0. *Jurnal Dan Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsoed*, 9(1), 222–227.
- Triadi, S., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Reward dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 400–407.

- Wijaya Aria. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Dalam MeninWijaya Aria. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di PT. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku).” *Ekonomi Sayriah*147(Marc. *Ekonomi Sayriah*, 147(March), 11–40.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem *Reward* dan *Punishment* Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv. Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Yahdi Kusnadi, M. (2016). Paradigma Vol. XVIII. No.2 September 2016 Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, XVIII(2), 89–101.
- Yani, A. S. (2017). Pengaruh Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku Dan Pengawasan Mutu Bahan Baku Terhadap Kelancaran Proses Produksi Pada Industri Otomotif. *Business Management Journal*, 13(2), 169–176.