

PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AKUR PRATAMA (TOSERBA YOGYA PALABUHAN RATU)

Indra Putu Destanota
Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi
putu@unlip.ac.id

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan pada PT Akur Pratama tentunya pihak manajemen perusahaan harus memberi *reward* secara proposional dan memberikan *punishment* untuk meminimalkan tingkat *human error*. Tujuan research ini dilakukan tentunya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *reward* dan *punishment* pada kinerja karyawan, dengan tujuan tersebut peneliti memakai metode asositif dengan sampelnya sebesar 102 karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) dengan random sampling, teknis analisisnya menggunakan multivariate regression, Adapun hasilnya baik secara mandiri dan parsial reward dan punishment memberikan kontribusi pada kinerja karyawan secara luar biasa.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era di mana dunia usaha saling bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada konsumen ini, maka perusahaan dituntut harus memiliki daya saing yang tinggi. Daya saing tersebut tentunya harus disupport oleh kebijakan internal perusahaan, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya saja dilihat keunggulan teknologi, dana namun faktor SDM juga merupakan faktor yang sangat Vital.

Kinerja karyawan yang produktif merupakan salah satu yang diharapkan semua perusahaan, dimana setiap pemikiran dan sumbang tenaganya dari seseorang karyawan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Kinerja ini bisa dievaluasi secara segi kualitas, kuantitas, pengalaman bekerja, dan kerja sama yang baik antar sesama. Maka dengan sendirinya perusahaan harus lebih memperhatikan hal

tersebut, agar apa yang dicita-citakan oleh semua pihak bisa terwujud. Secara logis jika pekerjaan itu sendiri dilakukan dengan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Output yang diperoleh akan baik jika perusahaan tersebut mempunyai support sistem yang tinggi terhadap kinerja karyawan seperti pemberian penghargaan yang baik dan *punishment* yang sebanding sehingga memberikan dorongan kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *reward* merupakan suatu imbalan, penghargaan, atau hadiah yang didapatkan seseorang ketika orang tersebut telah memberikan prestasi atau bahkan telah mencapai sesuatu yang diharapkan, hal ini bertujuan agar orang tersebut termotivasi dan lebih giat lagi dalam melakukan sesuatu, sehingga penghargaan tersebut bisa

dikatakan sebagai apresiasi atau acuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Menurut Madiasmo (2018) “*reward* dapat berupa finansial dan nonfinansial seperti *psychological reward* dan *social reward*. Imbalan atau penghargaan yang sifatnya finansial misalnya berupa kenaikan gaji, bonus, dan tunjangan”. Imbalan yang bersifat psikologis dan sosial misalnya berupa promosi jabatan, penambahan tanggung jawab, dan kepercayaan, otonomi yang lebih besar, penempatan kerja dilokasi yang lebih baik, dan pengakuan. Jadi, *reward* tersebut diberikan karena hal ini merupakan strategi agar karyawan bersemangat dalam mencapai produktifitas kinerja secara maksimal. Perlu kita ketahui bahwa selain *reward* ada pula *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mana *punishment* ini merupakan pelanggaran atau hukuman bagi karyawan yang menyalahi aturan atau bahkan melakukan kesalahan. Adapun hukumannya berupa lisan atau tulisan, pemotongan gaji, PHK dan lain sebagainya.

Selain *reward*, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan perlu melakukan sebuah *punishment*. Karena menurut IBI (Ikatan Bankir Indonesia) 2015, menyatakan bahwa “*punishment* adalah hukuman atau sanksi bagi seseorang yang kurang baik kinerjanya. Semakin kurang baik kinerja seorang

pegawai semakin besar pula *punishment* yang didapatkannya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah suatu tindakan yang diberikan untuk memberi pelajaran atau hukuman terhadap sesuatu yang telah dilakukan oleh seseorang.

Namun pada realisasinya terdapat penemuan bahwa PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) masih rendah konsistennya dari pihak perusahaan dalam menjalankan *reward* dan *punishment*. Bisa dilihat dalam penilaian kinerja terhadap karyawan seperti pekerjaan yang cukup padat karyawan mendapatkan *reward* berupa makanan atau minuman tambahan, namun dibalik pemberian penghargaan tersebut masih adanya kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, selain tidak seimbang tenaga yang dikeluarkan dan apa yang didapatkan pun bisa dikategorikan belum sebanding. Lain halnya dengan *punishment* ketika terdapat sebuah kesalahan dan ketidaksesuaian stok barang maka karyawan akan mendapatkan sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam kasus ini karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) masih memerlukan perhatian lebih dari pihak perusahaan agar lebih bisa memotivasi karyawan dengan memberikan *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja karyawan, agar karyawan dapat termotivasi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerjanya, selain perhatian lebih

dari perusahaan karyawan pun masih membutuhkan bimbingan penuh untuk terus mengingatkan peraturan dan hukuman yang berlaku, misalnya dalam memberikan pelatihan atau training untuk karyawan guna mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi seberapa besar dampak pemberian reward dan Punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Pelabuhan Ratu)

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Pada hakekatnya kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai hasil kerja. Tentunya dalam pencapaian hasil kerja ini baik secara kualitas maupun kuantitas dilakukan sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas-tugas yang ditetapkan (Ruswandi et al., 2021)

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sistematis di mana dalam operasionalnya bebas, tapi berkaitan produktivitas kerja dan jumlah bayaran yang diterima, yang didominasi oleh kapasitas, kompetensi, dan psikologis pribadi. (Setiadi et al., 2021)

Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi

atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Bernardin dan Russel, 2015).

Kinerja karyawan adalah pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016).

Dalam hal ini untuk pengukuran kinerja merujuk pada Mangkunegara (2014) bahwa adalah:

1. Kualitas kerja: Kerapihan, Ketelitian, Hasil kerja
2. Kuantitas kerja: Kecepatan dan Kemampuan
3. Tanggung Jawab : Hasil kerja dan Mengambil keputusan
4. Kerja sama antar karyawan: Jalinan kerja sama dan Kekompakan
5. Inisiatif: Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan

Reward

Penghargaan atau reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Anwar & Duniya, 2016)

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. (Moorhead & Griffin 2013).

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan untuk seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya, baik berbentuk material dan non material (Irham Fahmi, 2016).

Reward merupakan sebuah bentuk apresiasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang berupa material dan ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013)

Dalam hal peneliti merujuk pada Koencoro (2014), dalam mengukur reward yaitu:

1. Penghargaan psikis diri sendiri, dapat diukur dengan indikator: penyelesaian kerja (*work completion*), pencapaian (*achievement*) dan pertumbuhan individu karyawan (*employee personal growth*).
2. Penghargaan yang berasal dari pekerjaan, dapat diukur dengan indikator:
 - Penghargaan finansial
 Penghargaan ini berupa gaji, upah atau bonus. Pemberian gaji bersifat rutin dan tetap setiap bulannya apakah karyawan tersebut masuk

atau tidak. Gaji dikaitkan dengan prestasi kerja dimasa lampau. Bonus berhubungan dengan prestasi karyawan yang terbaru, dimana pemberiannya diberikan pada berbagai macam prestasi tertentu yang mampu diraih karyawan.

- Jaminan sosial

Penghargaan ini berupa jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja dan lain sebagainya yang dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

Punishment

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, bisa berupa suatu ganjaran yang dapat memberikan efek jera kepada karyawan (Febrianty, Al Musadieq & Prasetya, 2014).

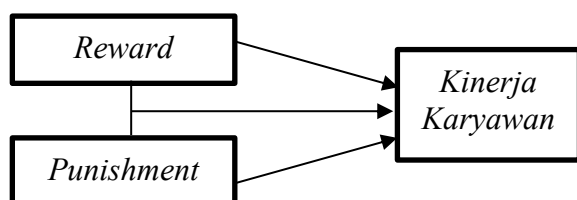
Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi si pelanggar (Suparmi, 2019).

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam melaksanakan tugas sesuai yang diperintahkan (Fahmi, 2017).

Dalam penelitian rujukan dari Rivai (2014) bahwa pengukuran *punishment*, memakai indikator sebagai berikut:

1. Hukuman Ringan, dapat diukur dengan indikator:
Hukuman ini berupa teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan dan teguran tertulis.
2. Hukuman Sedang, dapat diukur dengan indikator:
Penundaan dan penurunan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.
3. Hukuman Berat, dapat diukur dengan indikator:
Dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan jabatan, pemberhentian kerja serta pemutusan hubungan kerja.

Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis :

- H-1 : Reward Memberikan dampak pada Kinerja Karyawan
 H-2 : Punishment Memberikan dampak pada Kinerja Karyawan
 H-3 : Reward dan Punishment Memberikan dampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yaitu sebuah skema yang mengatur secara ilmiah guna memperoleh data tertentu. Penelitian diartikan sebagai suatu proses data yang dikumpulkan dan dalam menganalisis datanya dilakukan sistematis serta logis untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Metode penelitian pada intinya sebagai cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti untuk mendapat data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019).

Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana tujuannya untuk memperoleh informasi sejauhmana pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, menggunakan teori yang dapat menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) yang terdiri sebanyak 102 karyawan. Berikut data statistik karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) 2023:

Tabel 1. Data Karyawan PT. Akur Pratama

(Toserba Yogya Palabuhan Ratu) 2023

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1.	STAFF	15
2.	SUPPORT	35
3.	SUPERMARKET	30

4.	<i>FASHION</i>	8
5.	<i>FOODCOURT</i>	3
6.	<i>SBU</i>	11
Jumlah		102 Orang

Sumber: PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu), 2023.

Adapun teknik *samplingnya* teknik *random sampling*, dan rumus slovin yang digunakan dalam menentukan besarnya sampel dengan tingkat 5% kesalahannya,

sehingga sampelnya menjadi 81 orang responden yang dapat mewakili populasi. Adapun data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data *cross section* yaitu data yang diambil pada waktu itu saja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen *reward* (XI)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen *Reward* (XI)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,614	0,220	Valid
2	0,548	0,220	Valid
3	0,554	0,220	Valid
4	0,516	0,220	Valid
5	0,665	0,220	Valid
6	0,708	0,220	Valid
7	0,585	0,220	Valid

(Sumber : Data diolah sendiri, 2023)

Uji Validitas Instrumen *Punishment* (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen *Punishment* (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,535	0,220	Valid
2	0,350	0,220	Valid
3	0,468	0,220	Valid
4	0,642	0,220	Valid
5	0,633	0,220	Valid
6	0,477	0,220	Valid
7	0,535	0,220	Valid

(Sumber : Data diolah sendiri, 2023)

Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,680	0,220	Valid
2	0,390	0,220	Valid
3	0,576	0,220	Valid
4	0,688	0,220	Valid
5	0,680	0,220	Valid
6	0,557	0,220	Valid
7	0,700	0,220	Valid
8	0,682	0,220	Valid
9	0,478	0,220	Valid
10	0,688	0,220	Valid

(Sumber: Data diolah sendiri, 2023)

Sesuai Tabel 2,3,4 baik reward, punishment dan kinerja indikatornya semuanya dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,220.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**Tabel 5. Uji Reabilitas Instrumen *Reward* (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	7

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Instrumen *Punishment* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	7

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai tabel 5, 6, dan 7, maka semua variabelnya dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alphanya lebih besar dari 0.6.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Hasil Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24601833
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.054
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai tabel 8, hasil uji normalitas adalah diambil kesimpulan bahwa nilai residual $0.200 > 0.05$, dengan demikian dapat berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dengan *Reward*

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Reward	Between Groups	(Combined)	496.979	14	35.499	1.222	.281
		Linearity	79.008	1	79.008	2.720	.104
		Deviation from Linearity	417.971	13	32.152	1.107	.369
	Within Groups		1917.021	66	29.046		
	Total		2414.000	80			

(Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2023)

Tabel 10. Uji Linearitas *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Punishment	Between Groups	(Combined)	456.746	14	32.625	1.100	.374
		Linearity	178.576	1	178.576	6.022	.017
		Deviation from Linearity	278.171	13	21.398	.722	.736
	Within Groups		1957.254	66	29.655		
	Total		2414.000	80			

(Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai tabel 9 dan 10 diperoleh nilai *Sig deviation from linearity* nya lebih besar dari 0,05 maka reward dan punishment memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.956	3.622		2.196	.031		
	Reward	.706	.113	.500	6.261	.000	.889	1.125
	Punishment	.452	.087	.414	5.185	.000	.889	1.125
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai tabel 11. diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel nilainya sebesar 0,889 lebih besar dari 0,10 dan VIF diperoleh nilai 1,125 lebih kecil 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.142	2.060		-1.525	.131
	Reward	.105	.064	.190	1.637	.106
	Punishment	.047	.050	.111	.958	.341

a. Dependent Variable: abs Res

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai tabel 12 nilai sig reward dan punishment nilai lebih besar 0.5, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data**Hasil Uji Regresi Linear Berganda****Tabel 13. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.956	3.622		2.196	.031
	Reward	.706	.113	.500	6.261	.000
	Punishment	.452	.087	.414	5.185	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Sesuai Tabel 13. Didapat persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 7,956 + 0,706X_1 + 0,452X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,956 yang artinya variabel *reward* dan *punishment* sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,956.
- 2) Nilai koefisien regresi *reward* sebesar 0,706, artinya bahwa setiap kenaikan tingkat *Reward* sebesar satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0.706. Begitupula sebaliknya bila tingkat

reward mengalami penurunan sebesar satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.706.

- 3) Nilai koefisien regresi *punishment* 0,452 artinya bahwa setiap kenaikan tingkat *punishment* sebesar satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0.452. Begitupula sebaliknya bila tingkat *punishment* mengalami penurunan sebesar satu kali maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.452.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 14. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.547	1.96161
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Dari tabel 14, maka nilai *adjusted R Square* (KD) = 0.547 (54.7%) dalam artian *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh

sebesar 54.7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 45.3% dipengaruhi oleh faktor lain selain *reward* dan *punishment*.

Uji Hipotesis Statistik

Uji T (Parsial)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (t hitung)

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
<i>Reward</i>	6,261	0.000	1,668
<i>Punishment</i>	5,185	0.000	

(Sumber : diolah oleh peneliti, 2023).

Interprestasinya :

- 1) Nilai sig dalam variabel *reward* sebesar 0,000 dan nilai t tabel pada distribusi 5% sebesar 1,668 atau $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,261 > 1,668$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Nilai sig dalam variabel *punishment* sebesar 0,000 dan nilai t tabel pada distribusi 5% sebesar

1,668 atau $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,185 > 1,668$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa $H1 \neq$ diterima dan $H2 \neq$ diterima yang artinya terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (F Hitung)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.035	2	190.017	49.382	.000 ^b
	Residual	300.138	78	3.848		
	Total	680.173	80			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

(Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023)

Dari Tabel 16. Nilai F hitung nya = 49,382 dengan nilai sign=0,000. Apabila dilihat dari nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ dan $49,382 > 4,89$. Hal tersebut membuktikan bahwa $H1$ diterima dan $H2$

diterima maka dapat diartikan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu).

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus *reward* dan *punishment* maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ruslan Mas'ud 2017 dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur", kemudian Rizky Ayu 2019 dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading", Hasil ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2016) bahwa pemberian *reward* kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat memikat dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

KESIMPULAN

Pemberian *reward* dan *punishment* ternyata memberikan kontribusi yang luar biasa terhadap kinerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya Palabuhan Ratu) baik secara mandiri maupun bersamaaan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut pihak manajemen perlu

mempertahankan pemberian *reward* kepada para karyawannya baik berupa material ataupun non material agar dapat lebih memotivasi kinerja karyawan untuk ditingkatkan menjadi lebih baik. dan disarankan untuk terus berusaha memberi *punishment* untuk memperkecil kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono. 2021. Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Cv Adanu Abimata
- Aprilius, Elisabeth.2023. Kedisiplinan Pegawai.Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Arikunto, S. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H.J & Joyce E.A Russel. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offsite
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus cet 1. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

- Fitri, S Ludigdo & Djamhuri. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kualitas sumber daya, reward dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja. Vol 5. No. 2. Jurnal dinamika akuntansi
- Heraswati. Bachtiar S. 2018. Prosiding Seminar Nasional Jilid 1. Tuban: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Pronggolawe Tuban.
- IBI, LSPP. 2014. Modul Sertifikat tingkat II General Banking LSPP-IBI. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ikatan Bankir Indonesia (IBI).2015. STRATEGI BISNIS BANK SYARIAH. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irmayanti, Ade 2013. Penghargaan (Reward) dan hukuman (Punishment) dalam organisasi.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : RajaGrafindo Persada
- Kaswan. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mardiasmo.2018. AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK. Yogyakarta : Cv. Andi.
- Masud. 2017. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR”. Ekonomia. Vol 06, no 1.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Norawati, Fahraini. 2023. DETERMINAN KOMITMEN DAN KINERJA KARYAWAN Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Indramayu: Cv Adanu Abimata
- Pramesti, sofia, wehelmina. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Untag. Vol 19 no 1
- Rivai, veithzal.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosyid, Utafur rahmah rofiqi.2019. REWARD DAN PUNISHMENT: KONSEP DAN APLIKASI. Malang : Literasi Nusantara. (tentang reward)
- Anwar, & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet

- Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, IV(1), 18–27.
- Ruswandi, W., Patandung, H., & Riswandi, R. (2021). Peningkatan Kinerja Koperasi Melalui Building Capacity Berbasis Pengembangan SDM, Penguatan Organisasi Dan Reformasi Kelembagaan Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1502–1514.
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SETUKPA LEMDIKLAT POLRI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10.
- Satria. 2016. “Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7, No 1
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Setyowati. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cv Jakad Media Publishing
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono.2017. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2019. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi, Viky setiawan. 2019. Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran. *Jurnal Untag*. Vol. 8, No. 1
- Wardhana Aditya. 2023. Manajemen Kinerja. Bandung: Cv. Median Sains Indonesia
- Wibowo.2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wiraman 2018. pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada cv media kreasi bangsa. *Jurnal Applied Buissnes Administration*. Vol 2, No. 2.
- Wirawan, Afani. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*. Vol.2, No.2