

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toga Nusantara Jaya

Annisa Nurafifah¹, Lela Elvira S.E,M.M²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kaliabang No. 8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17122, Indonesia

email: ¹nurafifahannisa0@gmail.com, ²lela.llv@bsi.ac.id

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toga Nusantara Jaya. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yaitu 35 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* untuk mengukur dan menganalisa hubungan antara tiga variabel tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dibantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* memiliki nilai Thitung (2.421) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, variabel *Punishment* memiliki nilai Thitung (2.053) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan variabel *Reward*, *Punishment* memiliki nilai Fhitung (6.456) > Ftabel (3.28) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Toga Nusantara Jaya. The independent variables in this research are Reward (X1) and Punishment (X2) while the dependent variable in this research is Employee Performance (Y). The population in this study was 35 employees and the sampling technique used a saturated sample where the entire population was sampled, namely 35 respondents. The questionnaire was distributed using Google Form to measure and analyze the relationship between these three variables. The method used in this research is a quantitative method assisted by the SPSS version 25 program. The results of the research show that the Reward variable has a value of Tcount (2.421) > Ttable (2.037) and a significance value of $0.021 < 0.05$, which means that it has a positive and partially significant effect on Employee Performance, the Punishment variable has a value of Tcount (2.053) > Ttable (2.037) and a significance value of $0.048 < 0.05$, which means it has a positive and partially significant effect on Employee Performance and the Reward variable, Punishment has a value of Fcount (6.456) > Ftable (3.28) and a significance value of $0.004 < 0.05$ simultaneously has a positive and significant effect on employee performance.

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



1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting. Karena, kualitas dan efektivitas orang-orang yang bekerja di dalamnya sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan tersebut juga didasarkan pada seberapa baik kinerja para karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan berbagai taktik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu caranya dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang berkaitan, namun saling bertentangan. Keduanya memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Sistem *reward* dan *punishment* pada PT. Toga Nusantara Jaya terbilang efektif namun ada beberapa yang menjadi perhatian manajerial. Karena, beberapa karyawan mungkin merasa tertekan jika belum terbiasa dengan pengawasan yang ketat, namun karyawan lain justru memanfaatkan hal ini sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi logis dari kinerja yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi dalam rangka memotivasi pekerja tersebut agar terus memperbaiki kinerja di masa yang akan datang”. (Harahap, 2020)

Punishment adalah hukuman yang memiliki tujuan untuk menjunjung tinggi peraturan yang berlaku, memberikan pelajaran kepada pelanggar, dan meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar. (Andy Pratama et al. 2022)

Kinerja menurut Asnawi dalam (Andy Pratama et al. 2022) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan.

Reward

Menurut Triatna dalam (Harahap, 2020) menyebutkan bahwa, ‘‘Penghargaan, baik dalam bentuk uang tunai, tunjangan non-moneter, atau aset tidak berwujud, adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap tujuan perusahaan‘’.

Menurut Kadarisman dalam (Rahmat Okta, 2021), indikator *reward* adalah sebagai berikut: 1) Gaji 2) Tunjangan 3) Penghargaan 4) Insentif 5) Promosi Jabatan.

Punishment

Menurut Fahmi dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) ‘‘ *Punishment* adalah konsekuensi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan ’’.

Menurut Rivai dalam (Latiep et al., 2022) ada beberapa indikator *punishment* yaitu sebagai berikut : 1) Hukuman ringan 2) Hukuman Sedang 3) Hukuman Berat.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian individu, kelompok, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan atau tolok ukur yang telah ditetapkan.

Menurut Prawirosentono dalam (Dian Rustandi, 2020) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan, yaitu: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian.

2. Metode

PT. Toga Nusantara Jaya yang dijadikan sebagai lokasi dalam penelitian ini dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2024. Karena data yang digunakan dalam penelitian ini

dinyatakan dalam bentuk data numerik atau angka, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 35 orang karyawan di PT. Toga Nusantara Jaya. Dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Toga Nusantara Jaya.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum seperti nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	35	36	50	43.09	3.883
Punishment	35	18	25	21.00	1.879
Kinerja	35	35	50	41.97	3.753
Valid N (listwise)	35				

Interpretasi:

1. Dari tabel diatas, variabel *reward* (X1) mempunyai nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (mean) sebesar 43,09, dan standar deviasi sebesar 3,883.
2. Dari tabel diatas, variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 21,00, dan standar deviasi sebesar 1,879.
3. Dari tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (mean) sebesar 41,97, dan standar deviasi sebesar 3,753.

Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas *Reward*

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,666	0,334	Valid
X1.2	0,457	0,334	Valid
X1.3	0,669	0,334	Valid
X1.4	0,775	0,334	Valid
X1.5	0,558	0,334	Valid
X1.6	0,614	0,334	Valid
X1.7	0,612	0,334	Valid
X1.8	0,775	0,334	Valid
X1.9	0,695	0,334	Valid
X1.10	0,481	0,334	Valid

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel *reward* (X1) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334) dimana rhitung terbesar 0,775 sedangkan terkecil 0,457. Jadi, dapat diartikan bahwa pertanyaan dalam penelitian ini valid.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas *Punishment*

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,737	0,334	Valid
X2.2	0,847	0,334	Valid
X2.3	0,725	0,334	Valid
X2.4	0,894	0,334	Valid
X2.5	0,847	0,334	Valid

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel *punishment* (X2) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334) dimana rhitung terbesar 0,894 sedangkan terkecil 0,725. Jadi, dapat diartikan bahwa pertanyaan dalam penelitian ini valid.

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,790	0,334	Valid
Y2	0,877	0,334	Valid
Y3	0,620	0,334	Valid
Y4	0,853	0,334	Valid
Y5	0,582	0,334	Valid
Y6	0,795	0,334	Valid
Y7	0,773	0,334	Valid
Y8	0,630	0,334	Valid
Y9	0,749	0,334	Valid
Y10	0,715	0,334	Valid

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334) dimana rhitung terbesar 0,877 sedangkan terkecil 0,582. Jadi, dapat diartikan bahwa pertanyaan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha > 0,60$ maka data tersebut dianggap reliabel dan begitupun sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,60$ maka data tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel <i>Reward</i> (X1)	0,829	0,60	Reliabel
Variabel <i>punishment</i> (X2)	0,860	0,60	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,60	Reliabel

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat variabel *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka, dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16819642
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.070
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil nilai signifikansi 0,055 dimana > 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data pada keseluruhan variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Jika, nilai Tolerance Value < 0,10 dan VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas.

Jika, nilai Tolerance Value > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.367	7.999		1.671	.104		
	Reward	.358	.148	.370	2.421	.021	.951	1.052
	Punishment	.628	.306	.314	2.053	.048	.951	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas diketahui nilai Tolerance sebesar 0,951 > 0,10 dan nilai VIF 1.052 < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser. Kriteria pengukuran heteroskedastisitas adalah, sebagai berikut:

Jika, nilai Sig < 0,05 maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Jika, nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-3.862	4.614			
	Reward	.096	.085	.199	1.130	.267
	Punishment	.106	.176	.105	.599	.554

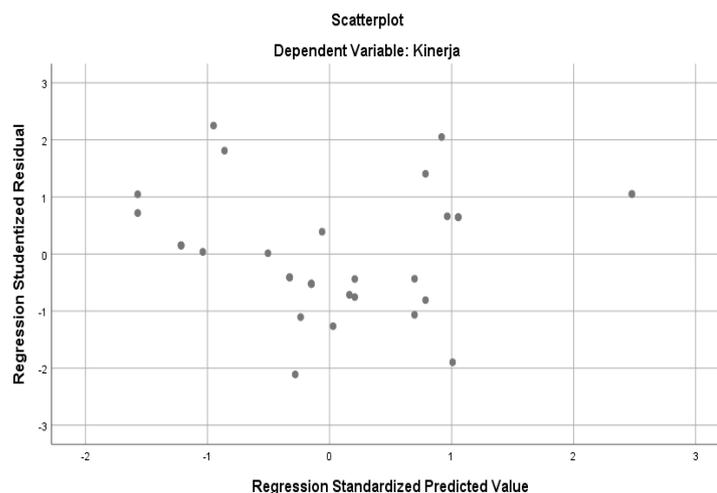
a. Dependent Variable: RES2

Interpretasi:

Dari tabel diatas, uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser didapat nilai signifikansi pada variabel *reward* (X1) sebesar 0,267 sementara pada variabel *punishment* (X2) sebesar 0,554. Kedua variabel tersebut menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan pola ScatterPlot. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika titik-titik pada scatterplot membentuk pola tertentu seperti gelombang, maka dapat diartikan terdapat gangguan heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik pada scatterplot menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat diartikan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.



Gambar. 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Interpretasi:

Dari gambar diatas, uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot didapat hasil titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka, dapat diartikan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.367	7.999		1.671	.104
	Reward	.358	.148	.370	2.421	.021
	Punishment	.628	.306	.314	2.053	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$= 13.367 + 0,358 + 0,628$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Reward

X2 = Punishment

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Interpretasi:

1. **Konstanta** yang didapat sebesar 13.367 menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), jika variabel Independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. **β_1 (koefisien regresi X1)** didapat hasil sebesar 0,358 menyatakan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
3. **β_2 (koefisien regresi X2)** didapat hasil sebesar 0,628 menyatakan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu.

Menentukan Ttabel:

$$T = (a/2 ; n-k-1)$$

$$T = (0,05/2 ; 35-2-1)$$

$$= 0,025 ; 32 \text{ didapat hasil Ttabel } \mathbf{2.037}$$

Keterangan:

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

Tabel. 10 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.367	7.999		1.671	.104
	Reward	.358	.148	.370	2.421	.021
	Punishment	.628	.306	.314	2.053	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Interpretasi:

- a. Pengaruh variabel *Reward* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas, variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Toga Nusantara Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung (2.421) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti Ho ditolak, Ha diterima.
- b. Pengaruh variabel *Punishment* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas, variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Toga Nusantara Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung (2.053) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi 0,048 < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti Ho ditolak, Ha diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersamaan. Uji F dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan rumus:

$$df(N1) = k - 1 \qquad df(N2) = n - k \qquad \text{Keterangan: } df = \text{Derajat bebas}$$

$$= 3 - 1 \qquad = 35 - 2 \qquad n = \text{Jumlah responden}$$

$$= 2 \qquad = 33 \qquad k = \text{Jumlah variabel}$$

Didapat hasil Ftabel **3.28**

Tabel. 11 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.697	2	68.849	6.456	.004 ^b
	Residual	341.274	32	10.665		
	Total	478.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Interpretasi:

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari nilai Fhitung (6.456) > Ftabel (3.28) dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward*, *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti Ho ditolak, Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Reward*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.169	3.42103

a. Predictors: (Constant), Reward

Interpretasi:

Dari tabel diatas, didapat nilai R-Square sebesar 0,194 yang artinya variabel *reward* (X1) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 19,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Punishment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.157	.131	3.49789

a. Predictors: (Constant), Punishment

Interpretasi:

Dari tabel diatas, didapat nilai R-Square sebesar 0,157 yang artinya variabel *punishment* (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Reward , *Punishment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.243	3.26570

Interpretasi :

Dari tabel diatas, didapat nilai R-Square sebesar 0,287 yang artinya variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh X1 terhadap Y

Dari penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Toga Nusantara Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung (2.421) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

Pengaruh X2 terhadap Y

Dari penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Toga Nusantara Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung (2.053) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dari penelitian ini didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Toga Nusantara Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung (6.456) > Ftabel (3.28) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian diatas, variabel *reward* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karena, variabel *reward* (X1) memiliki nilai Thitung (2.421) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ yang berarti sistem *reward* yang diterapkan oleh PT. Toga Nusantara Jaya sudah baik, semakin baik *reward* yang diterima karyawan akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian diatas, variabel *punishment* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karena, variabel *punishment* (X2) memiliki nilai Thitung (2.053) > Ttabel (2.037) dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ yang berarti sistem *punishment* yang diterapkan oleh PT. Toga Nusantara Jaya sudah baik, semakin konsisten perusahaan memberikan *punishment* terhadap karyawan, karyawan akan bisa lebih bertanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan.
3. Dari hasil penelitian diatas, variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Karena, dari kedua variabel tersebut memiliki nilai Fhitung (6.456) > Ftabel (3.28) 44 45 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan pada PT. Toga Nusantara Jaya.

Referensi

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG. In *Jurnal TECHNOBIZ* (Vol. 5, Issue 1).
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., Hidayat, N. A., Keuangan, P., & Stan, N. (n.d.). *Bandiyono, Hamzah, dan Hidayat: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap ... Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.684>
- G Pradnyani, P rahmawati, S. N. (2020). rahutama,+3.+Ayu+Intan+Pradnyani+21-30. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Harahap, R. H. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Sentral Inti Gas Medan. *JUIIM*, 2(2), 23–31. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM>
- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ANUGRAH MITRA INVESTA. *Syahrums Agung Manager*, 5(1), 37–45. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER><http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG EFFECT OF WORK MOTIVATION, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG. In *679 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 4).

- Latiep, I. F., Reski, A., Putri, F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2471. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- 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>
- Rahmat Okta. (2021). *SKRIPSI PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA.*



Submissions

My Queue 1

Archives 1

Help

My Assigned

Search

New Submission

6225 **Annisa Nurafifah et al.**
Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toga Nusantara Jaya

Submission



Activate Windows
Go to Settings to activate Windows