

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MILLENNIUM PHARMACON INTERNATIONAL, Tbk

Vina Octafia Andini¹, Ety Nurhayaty²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia.

Email: vinaandini60@gmail.com
ety.eyy@bsi.ac.id

Abstract

Employee performance is one of the most important factors for the progress of the company. Companies are required to be able to manage and organize their resources effectively and efficiently. Whether or not a company develops can be determined by the performance of the company's employees. Good employee performance can make the company more advanced. One of them is the provision of rewards and punishments is one of the factors that help improve employee performance to be better. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Reward and Punishment variables on Employee Performance. The method used is Quantitative Statistics using saturated sampling of 48 people. The questionnaire is the main instrument for collecting primary data. The research analysis uses multiple linear regression assisted by SPSS version 25.0. The results of the research analysis show that rewards partially have a positive and significant effect on employee performance, punishments partially have a positive and significant effect on employee performance, and rewards and punishments simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Millennium Pharmacon International, Tbk.

Keywords: *Reward, Punishment, and Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat menjadikan perusahaan semakin maju. Salah satunya yaitu pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan yaitu Kuantitatif Statistik dengan menggunakan penarikan sampel jenuh sebanyak 48 orang. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan SPSS versi 25.0. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk.

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

INTRODUCTION

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih bergantung pada kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi dan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan dukungan dari manajemen perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien, agar perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan yang pesat. Dengan itu, perusahaan harus tetap menjaga dan memperhatikan asset berharga yang dimiliki yaitu tenaga kerja. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga. *Reward* nonfinansial adalah bentuk ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas, bukan uang. Dengan demikian, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai tujuan organisasi (Liana & Dian, 2021). **Punishment** menciptakan situasi yang tidak menyenangkan atau kondisi yang ingin dihindari, dengan tujuan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dan mengubah perilaku seseorang. Dan suatu prosedur yang diterapkan untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan pendekatan yang bijaksana (Desiyani et al., 2023). Menurut Suryani, **Kinerja Karyawan** ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mansyur & Maedina, 2024).

PT Millennium Pharmacon International, Tbk memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu memberikan target untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti pemberlakuan sistem *reward* pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk dipengaruhi oleh kinerja yang baik. Sedangkan *punishment* untuk memberikan efek jera terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai SOP. PT Millennium Pharmacon International, Tbk berkomitmen menjadi perusahaan distribusi yang memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada semua pelanggan dan prinsipalnya. Serta

karyawan PT Millennium Pharmacon International, Tbk percaya kepada nilai-nilai dan prinsip-prinsip sebagai dasar keunggulan *TOPIC* “*Teamwork, Open communication, Passion, Integrity, Caring*”. Prinsip tersebut diharapkan karyawan dapat memahami dan mengimplementasikan serta bekerjasama untuk meningkatkan mutu dan kualitas kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Perkembangan Karyawan yang menerima *Reward*

No	Jenis <i>Reward</i>	Jumlah Karyawan	Periode
1	Promosi Jabatan	1	Mei-Oktober 2024
2	Komisi (Pencapaian Target)	13	Mei 2024
		20	Juni 2024
		19	Juli 2024
		17	Agustus 2024
		15	September 2024
		15	Oktober 2024
3	Bonus Akhir Tahun	30	2023

Sumber: PT Millennium Pharmacon International, Tbk 2024

Tabel 2. Karyawan yang mendapatkan *Punishment*

No	Jenis <i>Punishment</i>	Jumlah Karyawan	Periode
1	SP (Surat Peringatan)	3	2023
		8	2024
2	Potong Gaji serta teguran (telat, melanggar aturan, tidak masuk tanpa izin, sakit tanpa surat keterangan dokter)	30	Mei-Oktober 2024

Sumber: PT Millennium Pharmacon International, Tbk 2024

Dari observasi yang dilakukan peneliti, sistem *reward* pencapaian target pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk tahun 2024 mengalami penurunan pada bulan berikutnya. Serta sistem *punishment* yang mengalami peningkatan dari tahun 2023 – 2024 kurangnya ketegasan pemimpin untuk memberikan *punishment* (sanksi) kepada para pelanggar yang masih melanggar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari pengamatan tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International, Tbk serta strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk**”.

RESEARCH METHODS

1. Jenis penelitian

Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Creswell, Penelitian Kuantitatif adalah penelitian mengenai isu sosial yang dilakukan dengan menguji sebuah teori yang melibatkan variabel-variabel, yang diukur dalam bentuk angka, dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi kebenaran generalisasi prediktif dari teori tersebut (Aiman Ummul et al., 2022).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini fokus pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Jakarta 2 yang beralamat di Komplek Perkantoran Graha Elok Mas Blok. HH No. 83. Jl. Panjang Kebun Jeruk, Jakarta Barat 11520. Penelitian dimulai tanggal 4 November 2024 – 4 Januari 2025.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Millennium Pharmacon International, Tbk berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono bahwa teknik Sampel Jenuh melibatkan pemilihan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sihotang, 2023).

4. Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan metode Wawancara, Kuesioner (Skala Likert), dan Dokumentasi. Sumber data menggunakan data sekunder dan data primer.

5. Teknik Analisis Data

Uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui tahapan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, serta Uji Koefisien Determinan R^2 . Alat bantu penelitian menggunakan SPSS versi 25,0.

RESULT AND DISCUSSIONS

1. ANALISIS DESKRIPTIF

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	48	22.50	43.20	32.9563	5.42641
<i>Punishment</i>	48	20.90	44.60	36.1396	5.92344
Kinerja Karyawan	48	42.10	83.10	66.3812	9.64607
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa

distribusi data yang didapat sebagai berikut:

- Variabel *Reward* (X_1), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 22,50 sedangkan nilai maksimum sebesar 43,20, nilai rata-rata *Reward* sebesar 32.9563 dan Standar deviasi data *Reward* adalah 5.42641.
- Variabel *Punishment* (X_2), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 20,90 sedangkan nilai maksimum sebesar 44,60, nilai rata-rata *Punishment* sebesar 36,1396 dan Standar deviasi data *Punishment* adalah 5,92344.
- Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 42,10 sedangkan nilai maksimum sebesar 83,10, nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 66,3812 dan Standar deviasi data Kinerja Karyawan adalah 9,64607.

2. UJI KUALITAS DATA

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto, validitas adalah ukuran yang menunjukkan kesopanan atau kesahihan suatu alat ukur. Selain itu, validitas juga dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan instrument untuk mengukur variabel yang dimaksud (Machali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
<i>Reward</i> (X_1)	X1.1	.597**	0,284	Valid
	X1.2	.564**		Valid
	X1.3	.810**		Valid
	X1.4	.825**		Valid
	X1.5	.815**		Valid
	X1.6	.873**		Valid
	X1.7	.823**		Valid
	X1.8	.612**		Valid
<i>Punishment</i> (X_2)	X2.1	.754**	0,284	Valid
	X2.2	.788**		Valid
	X2.3	.812**		Valid
	X2.4	.905**		Valid
	X2.5	.885**		Valid
	X2.6	.826**		Valid
	X2.7	.834**		Valid

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
	X2.8	.908**		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.780**	0,284	Valid
	Y.2	.757**		Valid
	Y.3	.566**		Valid
	Y.4	.593**		Valid
	Y.5	.856**		Valid
	Y.6	.864**		Valid
	Y.7	.857**		Valid
	Y.8	.784**		Valid
	Y.9	.679**		Valid
	Y.10	.864**		Valid
	Y.11	.776**		Valid
	Y.12	.779**		Valid
	Y.13	.869**		Valid
	Y.14	.860**		Valid

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Uji validitas ini menggunakan rumus $df = n - 2$, yaitu $48 - 2 = 46$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,284, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner teridentifikasi valid sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Reward (X1)	0,881	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	0,940	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Uji reabilitas dari variabel *Reward* (X₁) sebesar 0,881, *Punishment* (X₂) sebesar 0,940, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,952, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan dari masing – masing variabel reliabel.

3. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilaksanakan dalam memenuhi persyaratan saat menganalisis regresi linier berganda untuk mendapatkan temuan yang dapat diandalkan. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.89249782
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.065
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Semua data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent dan variabel dependen dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari $> 0,05$. Berdasarkan uji normative, dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.773	4.908		.769	.446
	<i>Reward</i>	.111	.139	.130	.797	.430
	<i>Punishment</i>	.137	.127	.176	1.075	.288

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25,0 2024

Dari hasil olah data Reward dan Punishment mendapatkan nilai signifikansi variabel X_1 0,430 $> 0,05$ dan X_2 mendapatkan nilai signifikansi yaitu 0,288 $> 0,05$ yang menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Reward</i>	.807	1.239
	<i>Punishment</i>	.807	1.239

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan temuan uji multikolonearitas diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada masing masing variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,807 sedangkan untuk nilai VIF < 10,00 yaitu sebesar 1,239 dari tiap variabel *Reward* maupun *Punishment*. Tidak ada multikolonearitas antar variabel.

d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.032	5.848		3.939	.000
	<i>Reward</i>	.229	.076	.331	2.994	.004
	<i>Punishment</i>	.882	.180	.541	4.891	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk standardized coefficient sebagai berikut:

$$Y = 23,032 + 0,229 (X_1) + 0,882 (X_2)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 23,032. Jika *Reward* dan *Punishment* = 0, maka Kinerja Karyawan = 23,032
2. Nilai koefisien regresi variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,229 yang berarti, jika *Reward* naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,229
3. Koefisien regresi variabel *Punishment* (X_2) diperoleh sebesar 0,882. Jika *Punishment* naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,882

4. UJI HIPOTESIS

a. Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.032	5.848		3.939	.000
	<i>Reward</i>	.229	.076	.331	2.994	.004
	<i>Punishment</i>	.882	.180	.541	4.891	.000
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$$

$$a = 5\% = t(0,05/2; 48-2-1)$$

$$T_{\text{tabel}} = 0,025; 45$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,014 \text{ (dilihat dari distribusi } t \text{ tabel)}$$

Dari tabel diatas variabel *reward* memiliki nilai $t_{\text{tabel}} = 2,014$ dan $t_{\text{hitung}} = 2,994$. Nilai signifikan menunjukkan *reward* sebesar $0,004 < 0,05$, artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel *punishment* dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,014$ dan $t_{\text{hitung}} = 4,891$. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2140.386	2	1070.193	21.569	.000 ^b
	Residual	2232.807	45	49.618		
	Total	4373.193	47			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Presictors: (Constant), <i>Punishment</i> , <i>Reward</i>						

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian uji F (Simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,569 dan nilai signifikansi sebesar 0,000,

kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh $F_{\text{hitung}} 21,569 > 3,06$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk.

5. UJI KOEFISIEN DETERMINAN R^2

Untuk menentukan koefisien determinasi parsial, menggunakan perhitungan manual yaitu Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif (Zero Order) (Machali, 2021) dengan rumus:

Rumus SE:

$$\text{SE (X)\%} = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100$$

Rumus SR:

$$\text{SR (X)\%} = \text{SE (X)\%} / \text{Square}$$

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standarized Cefficient (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square (%)
<i>Reward</i> (X_1)	0,331	0,589	57,4%
<i>Punishment</i> (X_2)	0,541	0,699	

SE:

$X_1 = 19,5\%$

$X_2 = 37,8\%$

R Square = 57,4%

SR:

$X_1 = 0,34\%$

$X_2 = 0,66\%$

Total = 1,00

Sumber: Hasil Olah Data Manual Zero Order, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 19,5%, sedangkan besaran pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan 37,8%. Jadi variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel *Punishment* dengan nilai 37,8%.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.555	6.43487

Sumber: Hasil Uji Data SPSS 25.0, 2024

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,574, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,4%. Sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

ACKNOWLEDGMENTS

Saya ucapkan terima kasih banyak kepada dosen pembimbing ibu Ety Nurhayaty yang sudah memberikan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik. Serta support dari orang tua, dan teman-teman semua.

CONCLUSION

Berdasarkan temuan penelitian pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk. Dengan variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment*, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Maka peneliti memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pada Uji t nilai Reward terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai thitung $2,994 > ttabel 2,014$. Sehingga Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk.
2. Hasil perhitungan pada Uji t nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,891 > ttabel 2,014$. Sehingga Punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International, Tbk.
3. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International, Tbk. Nilai Fhitung $21,569 > Ftabel 3,20$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

REFERENCES

- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Area Kabupaten Serang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848–857.
- 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>
- Liana, Y., & Dian, A. A. (2021). *Reward* Dan *Punishmen* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 18(1), 390–409.
- Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (A. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mansyur, S., & Maedina, R. (2024). Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi dan Motivasi. *Jurnal Metaverse Adptersi*, 3(1), 45–51. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i1.484>
- Aiman Ummul, S. Pd. Dr. K. A. S. HI. M. A. Ciq. M. J. M. Pd., Suryadin Hasda, M. Pd. Z. F., M.Kes. Masita, M. Pd. I. Ns. T. S. Kep., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. Pd. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rismayanti, A., Wediawati, T., & Althalets, F. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Saga Trade Murni Samarinda. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 8(2), 610–622. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.556>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Tutik, A., & Rahman, T. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Cv. Andy Walet Muara Uya. *Japb*, 4(4), 713–722. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/463>