



Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada PT Transpacific Finance

Royandika Hadiyansah¹, Didin Hikmah Perkasa², Agung Surya Dwianto³

¹Universitas Paramadina, Indonesia, royandika.hadiyansah@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Indonesia

³Universitas Paramadina, Indonesia

Corresponding Author: royandika.hadiyansah@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *Human resources have a very crucial role in the business sector, because one of the factors driving success or failure in a company depends on the human resources they have. Research problems regarding rewards and punishment can influence employee performance. The aim of the research is to examine the effect of reward and punishment on the performance of marketing employees at PT Transpacific Finance. This research uses a quantitative research approach with survey techniques in the form of questionnaires. The research results show that rewards have a positive and significant effect on employee performance in the marketing department of PT Transpacific Finance. This means that the more rewards the company provides, the more employee performance will increase. Punishment has no effect and is not significant on the performance of employees in the marketing department of PT Transpacific Finance. This means that punishment is unable to influence employee performance. The main conclusion of this research is that if you want to improve employee performance, then the Reward and Punishment factors need to be improved as well.*

Keyword: *Reward, punishment, employee performance*

Abstrak: Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam sektor usaha, karena salah satu faktor pendorong keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan adalah tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Permasalahan penelitian mengenai *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan *marketing* pada PT *Transpacific Finance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik survei berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*. Artinya, semakin meningkat *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. *Punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*. Artinya, *Punishment* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Simpulan utama pada penelitian ini adalah apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor-faktor *Reward* dan *Punishment* perlu ditingkatkan pula.

Kata kunci: *Reward, punishment, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada era *modern* saat ini mengakibatkan tingkat persaingan bisnis semakin tinggi. Strategi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam sektor usaha, karena salah satu faktor pendorong keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan adalah tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Amelia, Manurung & Purnomo (2022), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Perusahaan tentunya harus menerapkan strategi sumber daya manusianya dengan tepat demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya pada PT *Transpacific Finance*.

PT *Transpacific Finance* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembiayaan dalam skala nasional yang telah mendapat izin usaha sebagai Perusahaan Pembiayaan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. 373/KMK.017/1994 tanggal 1 Agustus 1994 dan No. KEP-032/KM.5/2006 tanggal 20 Februari 2006 dan berdasarkan Akta No. 10 Tanggal 22 April 2013. PT *Transpacific Finance* berkedudukan di Perkantoran Kota Grogol Permai Blok G-24, Jl. Prof. Dr. Latumenten Grogol Jakarta berubah kepemilikan dan kepemimpinan (manajemen baru). PT *Transpacific Finance* memberikan layanan Pembiayaan Multiguna Dengan Pembayaran Secara Angsuran dan Pembiayaan Multiguna Fasilitas Dana.

Fenomena yang terjadi saat ini berdasarkan observasi awal di PT *Transpacific Finance* sebagai berikut (a) Karyawan dalam hal kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal belum optimal. (b) Karyawan yang menuntut upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi. Gaji yang masih di bawah UMR membuat kinerja karyawan belum optimal. (c) Karyawan mendapatkan teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan PHK karyawan. Kurangnya *punishment* kepada karyawan yang malas, lalai dalam berkerja serta karyawan meremehkan sanksi yang ada dalam perusahaan., sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah. *Punishment* diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Oleh karena itu, perlu adanya dilakukan penelitian terkait kinerja karyawan yang di duga di pengaruhi oleh *reward* dan *punishment*.

Reward menurut (Desiyani, Agustiansyah, & Febriani 2023) adalah pemberian sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan yang di berikan baik dalam bentuk *financial* maupun non *financial*. Sedangkan *punishment* menurut (Wijaya 2021) merupakan sangsi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada individu di perusahaan harus di lakukan dengan cara yang layak dan adil, perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* dengan cara yang tidak adil dapat menimbulkan kecemburuan sosial dan bulkan konflik di antara individu yang dapat berdampak buruk kepada kinerja individu di perusahaan tersebut.

Beberapa jurnal terkait *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Desiyani, Agustiansyah, & Febriani, 2023). *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kerjasama dan komunikasi. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang meliputi

punishment preventif dan *punishment* represif. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Resman, 2022).

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya dan sanksi (*punishment*) ketika karyawan lalai dalam pekerjaannya. Memberikan *punishment* maupun *reward* ini menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan (Wijaya, 2021).

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Dymastara & Onsardi, 2020). *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Apriyanti, Bahrin & Fintariasari, 2020).

Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *punishment* atau hukuman tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* dan *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Ekowati, 2020).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini akan menggunakan data berjenis primer. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian survei memberikan deskripsi kuantitatif terhadap suatu tren, sikap, maupun pendapat dari suatu populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini yaitu PT *Transpacific Finance* yang berlokasi di Perkantoran Kota Grogol Permai Blok G-24, Jl. Prof. Dr. Latumenten Grogol Jakarta. PT *Transpacific Finance* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembiayaan dalam skala nasional.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono., 2018) Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu, dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance* yang telah mengisi kuesioner di *google form* pada laman <https://forms.gle/sixpXzBh6CfuhTk19>.

Menurut Sugiyono (2018) sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* (teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur untuk dipilih menjadi sampel) dan *nonprobability sampling* (teknik

pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel).

Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jumlah keseluruhan sampel adalah 77 karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance* yang telah mengisi kuesioner di *google form* pada laman <https://forms.gle/sixpXzBh6CfuhTk19>. Sedangkan uji coba kuesioner penelitian sebanyak 30 karyawan diluar sampel penelitian.

Tehnik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji validitas merupakan bentuk pengujian terhadap kualitas data primer dengan memiliki tujuan untuk mengukur benar atau tidaknya pertanyaan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Keputusan pengujian koefisien validitas menggunakan taraf signifikansi 5%. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2018) sebagai berikut:

- a. Item pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.
- b. Item pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Uji Reliabilitas

Alat guna untuk mengukur kuisioner penelitian yang berisi indikator dari masing-masing variabel merupakan uji reliabilitas. Maksud dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui koefisien *cronbach alpha* (α) dari beberapa instrumen yang ada dalam suatu variabel. Suatu dikatakan reliabel apabila hasil dari α melebihi 0,60 (Ghozali, 2018).

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiono 2018) analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen yang ada dalam suatu persamaan linear.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : *Standart Error*

b₁, b₂ : Angka arah atau koefisien regresi

X₁ : *Reward*

X₂ : *Punishment*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin responden

Dalam penelitian Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 94,8%, sedangkan perempuan sebesar 5,2%. Dengan demikian, jenis kelamin responden penelitian didominasi oleh laki-laki.

Usia responden karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*, menunjukkan bahwa yang paling banyak pada usia 30, 33 dan 36 tahun sebesar (7,8%). Sedangkan usia terendah pada 23, 37, dan 46 tahun sebesar (1,1%). Dengan demikian, usia responden penelitian didominasi oleh 30, 33 dan 36 tahun.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil pengujian asumsi klasik sebagai berikut.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data setiap variabel bersumber dari populasi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas diterapkan terhadap sampel penelitian dengan didasari asumsi bahwa distribusi populasi yang normal akan tercerminkan dari distribusi sampel yang normal pula. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujianya adalah:

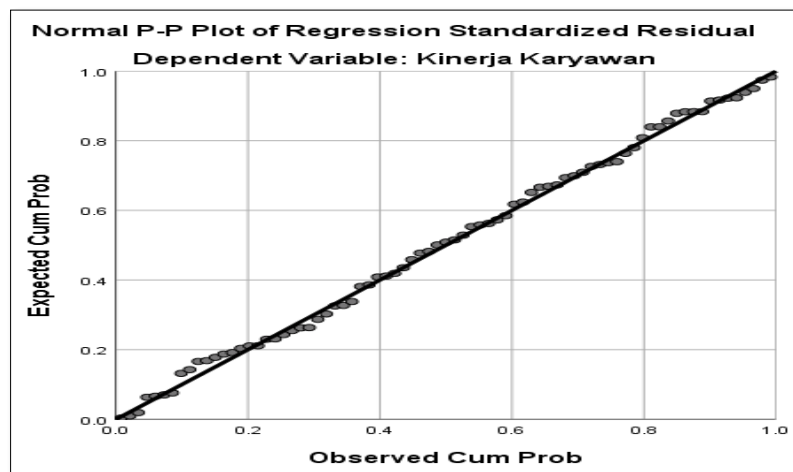
- a. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov (.sig)* > alpha ($\alpha = 0,05$) maka disimpulkan data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov (.sig)* < alpha ($\alpha = 0,05$) maka disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Kesimpulan
1	X ₁	0,200	0,05	Normal
2	X ₂	0,180	0,05	Normal
3	Y	0,215	0,05	Normal

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Hasil pengolahan data diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variabel lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Kesimpulan menunjukkan bahwa semua data dari variabel yang diteliti yaitu *Reward* (X₁), *Punishment* (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data.



Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

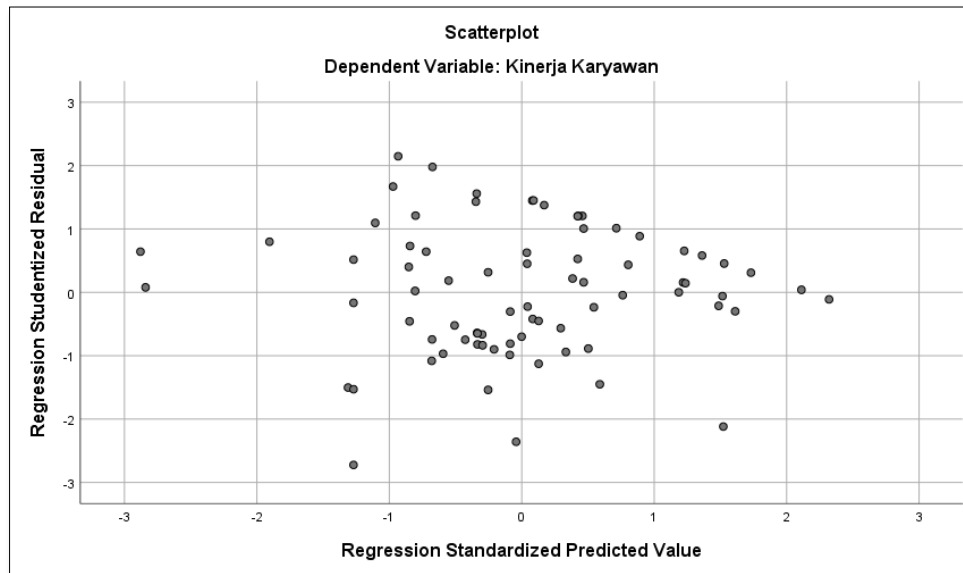
Gambar 2. Normal P-P Plot Reward (X₁), Punishment (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Model layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂).

Uji Heteroskedastisitas Data

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00
Gambar 3. Scatterplot uji heteroskedastisitas Reward (X₁), Punishment (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas Data

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam analisis ditemukan adanya korelasi (hubungan) antara satu variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Apabila terjadi multikolinieritas, maka koefisien dari variabel bebas tidak signifikan dan mempunyai *standard error* tinggi. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance*. Kriteria pengujian multikolinieritas:

- 1) *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas.
- 2) *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas variabel Reward (X₁), Punishment (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reward (X ₁)	0,908	1,102
Punishment (X ₂)	0,908	1,102

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *tolerance Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu. Dengan demikian tidak terdapat kasus multikolinieritas di dalam model. Pengujian multikolinieritas dengan menggunakan VIF dan *Tolerance* sesuai dengan pendapat Ghozali (2016).

Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi secara parsial. Hasil analisis regresi secara parsial terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil uji model regresi *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,355	5,047	7,402	0,000
	Reward	0,802	0,139	0,554	5,760

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Hasil analisis regresi secara parsial mendapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 37,355 + 0,802 X_1$. Hal ini diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel *Reward* (X_1) sebesar satu poin, dapat diestimasikan skor Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,802 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 37,355.

Hasil uji pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji t. Menurut (Ghozali, 2018) *T-Test* atau Uji t digunakan untuk menguji apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata – rata yang berbeda. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat nilai probabilitas, apabila nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan atau hipotesis didukung, sedangkan nilai $> 0,05$ dikatakan tidak signifikan atau hipotesis yang diajukan tidak didukung.

Hasil uji pengaruh parsial *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai uji t untuk t_{hitung} sebesar 5,760 lebih besar dari t_{tabel} 1,992 ($n = 77$; $k = 3$. Jadi $n - k = 77 - 3 = 74$, nilai t tabel sebesar 1,992) pada $\alpha = 0,05$. Nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti, semakin meningkat *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh parsial *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil uji Determinasi Reward

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,554	0,307	0,297	6,006

a. *Predictors*: (Constant), *Reward*

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa hasil analisis koefisien korelasi *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,554. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari harga *Adjusted R Square* sebesar 0,297. Jadi sebesar 29,7% variansi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel *Reward*, sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kepribadian, keterlibatan, efikasi diri, motivasi, dan sebagainya.

Pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi secara parsial. Hasil analisis regresi secara parsial terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil uji Model Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	64,935	3,427		18,948	0,000
	<i>Punishment</i> (X_2)	0,052	0,141	0,042	0,367	0,715

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Hasil analisis regresi secara parsial mendapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 64,935 + 0,052 X_2$. Hal ini diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel *Punishment* (X_2) sebesar satu poin, dapat diestimasi skor Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,052 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 64,935.

Hasil uji pengaruh parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai uji t untuk t_{hitung} sebesar 0,367 lebih kecil dari t_{tabel} 1,992 ($n = 77$; $k = 3$. Jadi $n - k = 77 - 3 = 74$, nilai t tabel sebesar 1,992) pada $\alpha = 0,05$. Nilai signifikansi (*sig.*) sebesar 0,715 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, terdapat tidak pengaruh dan tidak signifikan secara parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti, *Punishment* (X_2) yang diterapkan perusahaan, tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil uji Determinasi *Punishment*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,042	0,002	-0,012	7,207

a. *Predictors*: (Constant), *Punishment*

Sumber: Data diolah Penulis menggunakan SPSS versi 26.00

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien korelasi *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,042. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari harga *R square* sebesar 0,002. Jadi sebesar 0,2% variansi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel *Punishment*, sisanya sebesar 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kepribadian, keterlibatan, efikasi diri, motivasi, dan sebagainya.

Diskusi

Pengaruh Positif dan Signifikan *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi secara parsial mendapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 37,355 + 0,802 X_1$. Hal ini diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel *Reward* (X_1) sebesar satu poin, dapat diestimasi skor Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,802 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 37,355.

Hasil uji pengaruh parsial *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai uji t untuk t_{hitung} sebesar 5,760 lebih besar dari t_{tabel} 1,992. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti, semakin meningkat *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Koefisien korelasi *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,554. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh

dari harga *R square* sebesar 0,297. Jadi sebesar 29,7% variansi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel *Reward*, sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kepribadian, keterlibatan, efikasi diri, motivasi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin meningkat *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Desiyani, Agustiansyah, & Febriani (2023) menunjukkan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Resman (2022) menyatakan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijaya (2021) bahwa Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) saat karyawan dapat mencapai tujuannya. Penelitian Dymastara & Onsardi (2020) menyatakan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Apriyanti, Bahrun & Fintahiasari (2020) menyebutkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi secara parsial mendapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 64,935 + 0,052 X_2$. Hal ini diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor variabel *Punishment* (X_2) sebesar satu poin, dapat diestimasikan skor Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,052 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 64,935.

Hasil uji pengaruh parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai uji t untuk t_{hitung} sebesar 0,367 lebih kecil dari t_{tabel} 1,992. Dengan demikian, terdapat tidak pengaruh dan tidak signifikan secara parsial *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti, *Punishment* (X_2) yang diterapkan perusahaan, tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien korelasi *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,042. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari harga *R square* sebesar 0,002. Jadi sebesar 0,2% variansi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel *Punishment*, sisanya sebesar 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kepribadian, keterlibatan, efikasi diri, motivasi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, *Punishment* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Sari & Ekowati (2020) bahwa *Punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *punishment* atau hukuman tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*. Artinya, semakin meningkat *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. *Punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*. Artinya, *Punishment* tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Implikasi temuan penelitian ini meliputi dua aspek yaitu teoretis dan praktis. Implikasi teoretis menunjukkan bahwa variabel *Reward* yang terdiri dari indikator upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel *Punishment* yang terdiri dari indikator teguran lisan, teguran tertulis,

penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan PHK karyawan, tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan kajian teoritis indikator *punishment* yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian lain.

Implikasi praktis pada penelitian ini yaitu diperlukan penerapan *reward* terhadap karyawan, agar kinerja dapat meningkat. Perlunya sanksi yang tegas dan diterapkan pada perusahaan, agar karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance* mampu meningkatkan kinerja di perusahaan.

Keterbatasan

Keterbatasan yang dimiliki oleh penulis ketika melakukan penelitian diantaranya sampel penelitian yang masih kurang. Penjarangan data penelitian menggunakan *google form*, tidak langsung kepada responden. Keterbatasan dana dan waktu dalam penyelesaian penelitian ini.

Saran

Perusahaan sebaiknya menerapkan dan mengimplementasi *reward* kepada semua karyawan bagian *marketing* PT *Transpacific Finance*. *Punishment* yang diterapkan lebih optimal lagi, agar menjadi efek jera bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

REFERENSI

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21 (2), 128-138. P-ISSN 1411-7673 E-ISSN 2776-5571. DOI: 10.17467/mk.v21i2.935
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). *Pengaruh kepemimpinan , reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara)*. 1(2), 189–194. e-ISSN 2721-5415. Website: www.jurnal.umb.ac.id
- Desiyani, Risma Eka., Agustiansyah, Lucky Dita., & Febriani, Pipih. (2023). *Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang*. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. 3(2), 848-857. p-ISSN: 2797-9725. e-ISSN: 2777-0559. Doi : 10.53363/buss.v3i2.174
- Dilla Ade Margharheta, Farah, Dian Candra Fatihah, and Ai Nunung. 2022. “Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan di CV Indah Abadi.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 1(1):145–55. doi: 10.37932/j.e.v9i2.66.
- Dwi Nugroho, Agung. 2015. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya Agung.” *Maksipreneur* 151(2):4–14.
- Dymastara, Eko Septian & Onsardi. (2020). Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Volume.1, Nomor. 2, 160-167. e-ISSN 2721-5415. Website: www.jurnal.umb.ac.id
- Farida, Amalia. 2019. “Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin.” 9–41.
- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, and Ali Djamhuri. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat).” *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi Disetujui: Agustus Syarifah Massuki Fitri* 5(2):157–71.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan penerbit - Undip.

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tujuh Bela. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga Bel. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Jusuf, Raisa Shoffiani. 2013. "Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(3):634-44.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. II. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieg, and Heru Susilo. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(2):1-8.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. 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.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur*. 30(02), 20-32.
- Putri Kentjana, Natasya Michelle, and Piter Nainggolan. 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. doi: 10.30813/ncci.v0i0.1310.
- Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). *Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi*. 2(1), 21-30.
- Resman, Afredo. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Kota Metro 2020. Prosiding SNPE FKIP Universitas Muhammadiyah Metro, Vol. 1, No. 1, 90-98. ISBN 978-602-70313-5-7
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, Dicky, Nurlina, and Lenny Hasan. 2017. "Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1):4.
- Sari, Y. I., Perkasa, D. H., Vitriani, N., Tarmizi, A., & Wahdiniawati, S. A. (2025). Performance Determination By Training, Workload and Compensation. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 7(2), 17-34.
- Sari, Tiara Puspa & Sri Ekowati. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 3 No.1, 1-10. e-ISSN 2721-5415. Website: www.jurnal.umb.ac.id
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Septiawan, V. (2019). *Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada pt . Dunia setia sandang asli IV*. 8(1), 51-61.
- Shields, John. 2016. *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Second. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sri Astuti, Winda, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. 2018. "Pengaruh Reward dan

- Punishment terhadap Kinerja Karyawan.” *Organisasi Dan Manajemen* (1):31–46. doi: 10.36787/jei.v15i1.502.
- Suak, Raymond, Adolfina, and Yantje Uhing. 2017. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.” *Emba* 5(2):1050–59.
- Suharyadi, and Purwanto. 2009. *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. 2nd ed. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta CV.
- Susan, Eri. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2):952–62. doi: 10.35673/ajmpi.v9i2.429.
- Tangkuman, Kevin, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2015. “Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.” *Jurnal EMBA* 3(2):884–95.
- Taroreh, R. N., (2022). *Pengaruh motivasi kerja , reward dan punishment terhadap loyalitas pegawai pada pt . Pln (persero)* Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen *Jurnal EMBA*, 10(4), 679–687.
- Wijaya, Ludfi Ferry. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2): 01-11. E-ISSN: 2774-2075
- Wirawan, Adhitomo, and Ismi Nur Afani. 2018. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa.” *Journal of Applied Business Administration* 2(2):242–57. doi: 10.30871/jaba.v2i2.1124.