



Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya

Sari Lestari*

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Denny Murdani

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Email: sari10121715@digitechuniversity.ac.id*, dennymurdani@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *The application of Reward and Punishment in the company must be given correctly, it can affect employee performance. The purpose of this study is to see how the Effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT. Multi Garmenjaya. This type of research uses quantitative methods, with distributing questionnaires as many as 93 respondents selected as the population of the study through simple random sampling and producing 93 replies respondents. The results of research ii, namely in the t test, Reward has a tcount value of 5.969 and a ttable value of 1.986 with a Sig value. $0.001 < 0.05$ means that Reward has a partial effect on employee performance. Punishment variable has a tcount value of 3.030 and a ttable value of 1.986 with a Sig value. $0.003 < 0.05$ means that punishment has a partial effect on employee performance. Based on the F test, the Fcount value of 21.440 is greater than the ftabel of 3.10. Because the value of Fhitung > Ftabel ($21.440 > 3.10$) then H_0 is rejected and H_3 is accepted, H_3 is accepted. This means that the Reward and Punishment variables affect employee performance simultaneously with the coefficient of determination. 0,308 %.*

Keywords: *Employee Performance, Punishment, Reward.*

Abstrak. Penerapan *Reward* dan *Punishment* pada perusahaan harus diberikan secara benar, hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penyebaran kuesioner sebanyak 93 responden yang dipilih sebagai populasi penelitian melalui simple random sampling dan menghasilkan 93 balasan responden. Hasil dari penelitian ii yaitu pada uji t, *Reward* memiliki nilai thitung sebesar 5,969 dan nilai ttabel 1,986 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ berarti *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel *Punishment* memiliki nilai thitung 3,030 dan nilai ttabel 1,986 dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$ berarti *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji F, nilai Fhitung sebesar 21,440 lebih besar dibandingkan ftabel sebesar 3,10. Dikarnakan nilai Fhitung > Ftabel ($21,440 > 3,10$) maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, H_3 diterima. Artinya, variabel *Reward* dan *Punishment* memengaruhi kinerja karyawan secara simultan dengan nilai koefisien determinasi. 0,308 %.

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

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sangat penting. Ketersediaan sumber daya manusia sangat penting karena diperkirakan adanya perbandingan tertentu yang berfungsi sebagai standar untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas. Keberhasilan dan pencapaian yang dilakukan oleh suatu individu untuk organisasi perusahaan biasanya akan memberikan suatu penghargaan sebagai bentuk prioritas perusahaan untuk karyawan yang sudah bekerja dengan baik dan mencapai hal-hal yang diinginkan perusahaan, penghargaan atau *Reward* yang diberikan sebagai bentuk apresiasi dan kontribusi karyawan dalam Perusahaan atau organisasi serta meningkatkan motivasi bagi karyawan, tidak hanya itu *Reward* atau penghargaan yang diberikan dapat berupa benda, uang, pengalaman dan pengakuan publik. Namun masih banyak Perusahaan yang tidak memberikan penghargaan atau *Reward* kepada para karyawan dikarenakan alasan-alasan tertentu seperti keterbatasan anggaran atau kurangnya perhatian kepada karyawan, sehingga hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kurangnya apresiasi dan penghargaan dari Perusahaan.

Berpijak pada studi yang dilakukan (Ramadani, 2021) yang membahas mengenai “Peran *Reward* dan *Punishment* Dalam Kinerja Pegawai PT. Glenmore Agung Nusantara” Hasil studi memperlihatkan yakni penghargaan perusahaan secara relevan dan menguntungkan memperani kinerja pekerja. Kinerja pegawai meningkat sebanding dengan tingkat pengakuan pegawai. Ini akan menguntungkan bagi perusahaan. (Sari, 2021) Hasil studi tentang efek *Punishment* and *Reward* dalam kinerja pekerja memperlihatkan bahwa motivasi, *Punishment* and *Reward* mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan pada kinerja pekerja. Kinerja pegawai kemungkinan akan meningkat ketika motivasi, *Punishment* and *Reward* meningkat dengan mutu. Demikian juga, terdapat korelasi baik dan relevan antara kinerja pegawai dan dampak motivasi, *Punishment* and *Reward*.

Meskipun sudah banyak para ahli membahas studi seputar *Reward* dan *Punishment* dan tentu hasil studi ini berkorelasi dengan beberapa temuan dari studi sebelumnya seperti variabel studi yang diambil. Namun, penulis akan menegaskan sisi perbedaan dilihat dari objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, waktu penelitian dan metode yang dilakukan dengan studi penelitian sebelumnya.

Berpijak dari problematika di atas, dengan demikian penulis bermaksud melakukan penelitian terkait ‘‘ Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya ‘

KAJIAN TEORITIS

Reward

Menurut (sugiono,2022) *Reward* merupakan suatu bentuk perlakuan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas apresiasi kerja yang telah dilakukan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, sebagai bentuk pengakuan atas kinerja, royalitas, dan kontribusi mereka dan dijadikan sebagai variabel dalam penelitian yang diukur melalui indikator yang terukur.

Punishment

Menurut (Sugiono, 2022) Punishment merupakan tindakan organisasi yang bersifat hukum koreksi atau pembinaan terhadap karyawan yang tidak mematuhi aturan atau gagal mencapai standar kerja. Tujuan hukuman yakni untuk menangani perilaku buruk di antara karyawan yang melakukan tindakan semacam itu dan untuk menciptakan efek pencegahan. Sementara tujuan jangka panjang untuk menginspirasi dan mempunyai efek pencegahan bagi pelanggar, tujuan langsungnya yakni untuk menghentikan perilaku melanggar tersebut pada saat itu juga.

Kinerja

Ketika perilaku dipahami sebagai kumpulan tindakan yang benar dengan tujuan perusahaan atau sebuah unit organisasi tempat orang bekerja, ini disebut sebagai kinerja. Kinerja mencakup perilaku dan tindakan yang relevan dengan tujuan perusahaan untuk representasi nyata dari apa yang dilakukan orang dan dapat dilihat. Kinerja merupakan sebuah tindakan sendiri, bukan produk sampingan atau hasil dari tindakan.

Menurut (Sugiono. 2022) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja ini dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya variabel – variabel penelitian seperti variabel bebas (

Independen) yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan variabel terikat (dependen yang merupakan hasil dari kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan yakni kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang saat menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan karyawan ialah orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi yang dibayar dengan upah untuk tenaga kerja yang dilakukannya, dan mempunyai tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut para ahli seperti Sugiyono (2021) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data pada populasi atau sampel, dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis. Dimana pendekatan ini mengkombinasikan wawancara dan penyebaran kuisioner untuk mendapatkan hasil studi yang lebih komprehensif. Adapun pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dalam kinerja karyawan (Y) yang dikajian menggunakan teknik statistik.

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Multi Garmenjaya sebanyak ± 1400 orang karyawan dan yang akan di jadikan sampel untuk diteliti sebagai responden atau pemberi informasi sebanyak 93 reseponden dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*. Perhitungan data dilakukan dengan menerapkan metode regresi linear sederhana berdasarkan persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= nilai konstanta
b	= koefisien regresi variabel X ₁
b	= koefisien regresi variabel X ₂
X ₁	= Variabel <i>Punishment</i>

X_2 = Variabel *Reward*

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya peran variabel independen (X) dalam variabel dependen (Y). Kajian ini diterapkan untuk mengetahui peran antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Berikut yakni hasil kajian regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 30.

Tabel 1 hasil uji regresi linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.574	1.907		5.021
	Reward (X1)	.387	.070	.490	5.541
	Punishment (X2)	.167	.071	.207	2.343

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah data penulis (2025)

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukan hasil yang didapat pada variabel *Reward* mempunyai peran yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan H_1 diterima, karena hasil yang diperoleh sebanyak 0,001 ($< 0,05$). Dengan 0,021 ($< 0,05$), pada variabel *Punishment* maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan H_2 diterima. Dapat disimpulkan ke dau variabel independen yang diterapkan berperan secara parsial atau secara sendiri – sendiri terhadap variabel dependen.

Persamaan pada regresi linear berganda :

$$Y = 9,574 + 0,387 X_1 + 0,167 X_2 + e$$

Skor nilai pada konstanta yang didapatkan sebesar 9,574 maka memiliki arti bahwa apabila variabel *Reward* X_1 dan *Punishment* X_2 nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan adalah 9.574. Nilai koefisien regresi variabel

Reward X_1 bernilai positif sebesar 0,387 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1 % variabel *Reward* X_1 akan berpengaruh pada kinerja sebesar 0,387.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model regresi dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Uji koefisien dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah hasil pengujian uji determinasi menggunakan SPSS 25:

Tabel 2 hasil uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.308	2.65681

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

Sumber : Olah data penulis (2025)

Berdasarkan hasil *Model Summary*, diperoleh nilai **R sebesar 0,568** dan untuk Nilai **R Square sebesar 0.323** menunjukkan bahwa variabel *reward dan punishment* bisa memberikan dampak sebesar 32,3% variasi yang terjadi pada variabel kinerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai **Adjusted R Square sebesar 0.308** jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward dan Punishment* memberikan peran secara bersama – sama dengan sejumlah hasil 0.308%.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara keseluruhan pengaruh signifikan variabel bebas (*punishment*) dan Variabel (*Reward*) terhadap variabel terikat (Kinerja).

Kriteria pengujian hipotesis

- Skor sig < 0,05 maka : H_0 ditolak, H_a diterima
- Skor sig > 0,05 maka : H_0 diterima , H_a ditolak.

Tabel 3 hasil uji t Variabel *Reward*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.365	1.525	8.108	<,001
	Reward	.419	.070	.530	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data penulis (2025)

Dapat disimpulkan hasil dari uji t (parsial) menunjukan skor nilai Sig. berpengaruh variabel *Reward* (X1) terhadap varabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,969 >$ skor t tabel 5.969 maka Ho1 ditolak dan Ho2 diterima. artinya dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X1) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4 hasil uji t Variabel *Punishment***Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.241	1.704	9.533	<,001
	Punishment	.244	.081	.303	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari hipotesis Sesuai hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa hasil skor nilai *Punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,030 >$ skor t tabel 1,986 maka Ho1 ditolak dan Ho2 diterima. artinya dapat pengaruh *Punishment* (X2) dalam kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.681	2	151.340	21.440	<,001 ^b
	Residual	635.276	90	7.059		
	Total	937.957	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis uji F dengan nilai signifikansi untuk pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 21,440 > \text{nilai } f_{tabel} 3,10$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima,yang artinya terdapat pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja secara signifikan.

Pembahasan

1. Peran Penghargaan (*Reward*) X_1 dalam Kinerja karyawan Y

Menunjukkan hasil yang diperoleh dari H_1 , hasil nilai menunjukkan bahwa *Reward* X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Y dengan hasil nilai yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,969 > \text{nilai } t_{tabel} 5,969$ maka H_01 ditolak dan H_02 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Reward* (X_1) terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi positif yang cukup kuat antara *Reward* dan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel X_2 terhadap Y Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 2,yaitu menunjukkan hasil nilai dari variabel *punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,030 > \text{nilai } t_{tabel} 1,986$ maka H_01 ditolak dan H_02 diterima.artinya dapat pengaruh *Punishment* X_2 terhadap kinerja karyawan Y secara signifikan. Hasil yang diperoleh yaitu adanya korelasi positif kuat antara variabel X_1 *Reward* dan X_2 *Punishment* terhadap Y Kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel X_1 *Reward* dan X_2 *Punishment* terhadap variabel Y Kinerja Karyawan . Mendapatkan hasil H_3 secara signifikan untuk pengaruh *Reward* X_1 dan *Punishment* X_2 terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai $0,001 < 0,05$ dan $F_{hitung} 21,440 > \text{nilai } F_{tabel} 3,10$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Reward* X_1 dan *punishment* X_2 terhadap kinerja secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Garmenjaya, Hasil ini dapat dilihat dari $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,969 > \text{nilai } t$

tabel 1,986 maka H_01 ditolak dan H_02 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Reward (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini menunjukkan hasil dari data bahwa terdapat korelasi positif yang cukup kuat antara Reward terhadap kinerja karyawan.

Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Garmenjaya, hal ini dapat dilihat dari nilai yang di hasilkan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung $3,030 >$ nilai ttabel 1,986 maka H_01 ditolak dan H_02 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang cukup kuat antara Punishment terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara Parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung $21,440 >$ nilai F tabel 3,10. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_03 diterima, yang artinya terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Saran

Sangat penting bagi PT. Multi Garmenjaya untuk lebih memperhatikan ukuran *Reward* kepada karyawan sebagai respons dalam usaha mereka. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memenuhi tujuan perusahaan. Dan juga sistem *Punishment* di PT. Multi Garmenjaya telah berhasil diterapkan. Untuk mencegah para karyawan yang melanggar hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan, diharapkan sistem ini akan ditingkatkan dan ditekankan lebih lanjut.

DAFTAR REFERENSI

- Aprida Sinaga, T. A. (2024). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Manufacturing Solutions. *MSEJ*.
- Dewi Nuzila Ramadani, E. S. (2021, januari 1). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLENMORE AGUNG NUSANTARA. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Laila Ismah, S. P. (2023). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (STUDI

- PADA KARYAWAN PT SAMPURNA KUNINGAN JUWANA). *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Lisa Ferlia, R. N. (2022). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GARDEN CELL KEDIRI. *JUPSIM*.
- M. Anugrah Brilliantisyah, N. A. (2024). Implementasi *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *HUMANIORA*.
- Ngakan Putu Surya Harta Bhuwana, I. N. (2022). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP. CITRA LESTARI. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*.
- Nugroho, A. D. (2015, Juni). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUSINESS TRAINING AND EMPOWERING MANAGEMENT SURABAYA. *MAKSIPRENEUR*.
- Raymond Suak, a. u. (2017, Juni). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG. *Jurnal EMBA*.
- Rizka Wahyuni Amelia, A. C. (2024). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*.
- Rizki Ayu Pramesti, S. A. (2019). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Selly Suci Marta Sari, S. K. (2021). PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSITA BANDAR LAMPUNG). *Ilmu Manajemen Saburai*.
- Widastari, V. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. *Lokawati Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*.
- X.Mentang, S. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implementasikan Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.