



PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROVIDICES INDONESIA AREA UNIVERSITAS INDONESIA

THE EFFECT OF REWARDS AND PUNISHMENTS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PROVIDICES INDONESIA AREA UNIVERSITY OF INDONESIA

Adi Saputra¹, Oki Iqbal Khair²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : adisaputra.231199@gmail.com^{1*}, dosen01801@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Pulished : 04-07-2025

Abstract

This research aims to determine: 1) The effect of rewards on the performance of PT.Provinces Indonesia in the University of Indonesia area, 2) The effect of punishment on the performance of PT. Provinces Indonesia area of the University of Indonesia, 3) The influence of rewards and punishment on PT performance. Provinces Indonesia area of the University of Indonesia. The method used is a quantitative descriptive method with an associative approach. The sampling technique used was Probability Sampling using a saturated sampling technique with a sample of 67 respondents. The population of this research is employees of PT. Provinces Indonesia area of the University of Indonesia. Instrument tests include validity tests and reliability tests. Classic assumption tests include normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The hypothesis tests used are multiple linear regression, partial test, simultaneous test and coefficient of determination (KD) test. The results of this research show that: 1) Rewards have a positive effect on employee performance as shown by the regression line equation of $0.121(X1)$ with a positive value, t_{count} value $4.893 > t_{table} 1.99$ and $R\text{-square}$ of 0.269 or 26.9% . 2) Punishment has a positive effect on employee performance as shown by the regression line equation of $0.527(X2)$ with a positive value, t_{count} value $7.950 > t_{table} 1.99$ and $R\text{-square}$ of 0.493 or 49.3% . 3) The influence of rewards and punishment on employee performance as shown by the multiple regression equation $Y = 7,200 + 0.121X1 + 0.527X2$ with a positive value, $F_{count} 31.909 > F_{table} 3,14$ and Adjusted R Square of 0.499 (49.9%).

Keywords: Reward, Punishment, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja PT.Provinces Indonesia area Universitas Indonesia, 2) Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia, 3) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif



kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 67 responden. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia. Uji Instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi (KD). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan garis regresinya adalah $0,121(X_1)$ dengan nilai positif, nilai $t_{hitung} 4,893 > t_{tabel} 1,99$ dan R-square sebesar 0,269 atau 26,9%. 2) *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan garis regresinya adalah $0,527(X_2)$ dengan nilai positif, nilai $t_{hitung} 7,950 > t_{tabel} 1,99$ dan R-square sebesar 0,493 atau 49,3%. 3) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 7,200 + 0,121X_1 + 0,527X_2$ dengan nilai positif, $F_{hitung} 31,909 > F_{tabel} 3,14$ dan Adjusted R Square sebesar 0,499 (49,9%).

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja*

PENDAHULUAN

Reward dalam karir di dunia kerja *reward* memiliki peranan yang penting guna memotivasi karyawan mencapai kinerja yang efektif. Di Indonesia banyak Perusahaan yang memberikan *reward* kepada karyawan dalam bentuk bonus, promosi jabatan atau tunjangan khusus. Tidak hanya di dunia kerja bahkan *reward* memasuki dunia pendidikan. Di Indonesia *reward* sering digunakan untuk memotivasi siswa dalam belajar. Banyak sekolah yang memberikan *reward* seperti sertifikat prestasi, penghargaan nilai tertinggi dan masih banyak lainnya. Fenomena *Reward* di Indonesia memiliki pengaruh positif dalam memotivasi individu, meningkatkan kinerja, membangun komunitas yang lebih baik. Masalah yang muncul dalam pemberian *reward* adalah kesulitan karyawan dalam memperoleh promosi, uang servis, insentif, atau kenaikan gaji. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pertimbangan selain hasil penilaian kinerja, seperti kondisi perusahaan, inflasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian secara umum namun tidak hanya *reward* saja yang dapat mempengaruhi *punishment* pun ikut andil dalam mempengaruhi setiap individu.

Fenomena *punishment* di Indonesia memiliki dampak yang kompleks dalam berbagai konsep kehidupan seperti dalam sistem peradilan di Indonesia, *punishment* diberikan sebagai konsekuensi bagi mereka yang melanggar hukum hal ini mencakup seperti penjara, denda atau hukuman lainnya yang ditentukan oleh hukum yang berlaku. Tak hanya di sistem peradilan *punishment* pun merambah ke dalam pendidikan guna digunakan sebagai sarana disiplin untuk mengatasi perilaku yang tidak sesuai atau melanggar peraturan

Bahkan dalam dunia kerja *punishment* pun hadir didalamnya sanksi yang diberikan Perusahaan merupakan bagian dari strategi manajemen yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku atau kinerja karyawan, bukan sebagai sarana mengintimidasi atau hukuman, perusahaan tentu memiliki kebijakan, prosedur tersendiri terkait *punishment* dalam dunia kerja. Dengan fenomena tersebut sudah pasti akan menimbulkan masalah dalam suatu perusahaan dikemudian hari terutama yang menyangkut keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Dengan persaingan yang ketat di era evolusi industri ini seakan menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan. Untuk itu Perusahaan perlu memberdayakan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan, memiliki dampak baik pada kinerja perusahaan secara keseluruhan



Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	KOMPONEN PENILAIAN					JUMLAH	%
			SK	K	C	B	SB		
			PRODUKTIVITAS	KEPATUHAN SOP	KETEPATAN WAKTU	KEHADIRAN	KOMUNIKASI		
1	LAKI-LAKI	44	80	70	80	80	80	390	78%
2	PEREMPUAN	23	75	80	80	80	80	395	79%

KETERANGAN

SANGAT BAIK/ISTIMEWA : 95 s/d 100

BAIK : 86 s/d 95

CUKUP : 66 s/d 85

KURANG : 51 s/d 65

SANGAT KURANG : < 50

STANDAR PENILAIAN : 500

Sumber : SPV PT. Provinces Indonesia 2024

Dapat disimpulkan data tabel 1.1 dijelaskan karyawan PT. PROVICES INDONESIA AREA KAMPUS UNIVERSITA INDONESIA memiliki 67 karyawan, Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 44 orang sementara 23 karyawan perempuan, penilaian dilakukan berdasarkan beberapa aspek yaitu produktivitas, kepatuhan SOP, ketepatan waktu, kehadiran dan komunikasi. Untuk karyawan laki-laki mendapatkan nilai total 390 dengan persentase 78% dimana standar penilaian maksimal 500. Sedangkan karyawan perempuan mendapatkan total nilai 395 dengan persentase 79%.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Provinces Indonesia Area Universitas Indoensia

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	(%)	Jumlah Hari Ketidakhadiran			(%)
				Sakit	Ijin / Cuti	Alpha	
Jan	67	25	37%	3	9	3	22%
				15			
Feb	67	12	18%	4	4	5	19%
				13			
Mar	67	16	24%	2	3	2	10%
				7			
Apr	67	30	45%	4	20	6	45%
				30			
May	67	18	27%	5	1	6	18%
				12			
Jun	67	23	34%	5	9	3	25%
				17			
Jul	67	19	28%	6	3	5	21%
				14			
Aug	67	15	22%	4	3	4	16%
				11			
Sep	67	26	39%	3	4	6	19%
				13			
Oct	67	17	25%	6	8	5	28%
				19			
Nov	67	14	21%	2	4	5	16%
				11			
Dec	67	25	37%	6	20	5	46%
				31			
Total rata - rata keterlambatan			30%	Total rata - rata ketidakhadiran			24%

Sumber : SPV PT. Provinces Indonesia 2024

Tabel diatas merupakan tabel absensi karyawan dan dapat dilihat bahwa kedisiplinan pada karyawan PT. Provinces Indonesia area universitas Indonesia dalam hal kehadiran dan ketepatan



waktu masih tergolong rendah dan tidak sedikit juga karyawan yang datang terlambat, bahkan ada yang tidak hadir tanpa memberikan surat keterangan apapun. Dengan adanya fenomena ini maka akan mengakibatkan pemborosan waktu yang seharusnya bisa digunakan untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja mereka secara optimal. Karyawan di Perusahaan ini harus memperbaiki absensi karna dengan begitu perusahaan ini akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bagus.

Berikut hasil prasurvei yang telah diolah dan dirangkum pada peneliti ini menggunakan sepuluh item pernyataan yang telah dibuat dan di berikan kepada 67 responden karyawan PT. Provinces Indonesia Area Universitas Indonesia dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Menggunakan Pernyataan Indikator Reward

No	Indikator KuesionerReward	Ya	%	Tidak	%	Tidak Tahu	%
1.	Dengan adanya <i>reward</i> saya dapat meningkatkan kinerja	8	80%	2	20%	-	-
2.	<i>Reward</i> yang tinggi merupakan motivasi saya untuk menjadi karyawan yang lebih produktif	7	70%	3	30%	-	-
3.	Saya lebih menyukai <i>reward finansial</i> dari pada <i>reward non finansial</i>	3	30%	7	70%	-	-
4.	<i>reward</i> yang adil mempengaruhi kepuasan kerja saya	9	90%	1	10%	-	-
5.	<i>Reward</i> merupakan faktor penting yang mempengaruhi keinginan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini	5	50%	5	50%	-	-

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti

Hasil presurvei melalui pernyataan terhadap 10 orang karyawan dengan pernyataan “dengan adanya *reward* saya dapat meningkatkan kinerja” memperoleh persentase 80% dari 10 orang yang menjawab ya dan 2 orang yang menjawab tidak dengan persentase 20%. Dan terlihat diatas pertanyaan “*reward* yang tinggi merupakan motivasi saya untuk menjadi karyawan yang lebih produktif” dengan memperoleh 70% dari 10 orang yang menjawab ya dan 30% yang menjawab tidak. Untuk pertanyaan selanjutnya “saya lebih menyukai *reward finansial* dari pada *reward non finansial*” memperoleh hasil 30% yang menjawab ya dan 70% menjawab tidak. Sedangkan untuk pertanyaan “*reward* yang adil mempengaruhi kepuasan kerja saya” memperoleh persentase 90% dari 100% karyawan yang menjawab ya dan 10% karyawan yang menjawab tidak. Selanjutnya untuk pertanyaan “*reward* merupakan faktor penting yang mempengaruhi keinginan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini” masing-masing memperoleh 50%.



Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Menggunakan Pernyataan Indikator Punishment

No	Daftar Indikator Kuesioner Indikator <i>Punishment</i>	Ya	%	Tidak	%	Tidak Tahu	%
1.	Saya memahami hukuman atau <i>punishment</i> yang telah ditetapkan perusahaan	10	100%	-	-	-	-
2.	Hukuman yang diberikan merupakan hukuman yang setimpal atau adil	8	80%	1	10%	1	10%
3.	<i>Punishment</i> membantu saya untuk menghindari melakukan perilaku yang merugikan untuk perusahaan	10	100%	-	-	-	-
4.	Saya siap menerima hukuman yang telah ditetapkan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan	10	100%	-	-	-	-
5.	<i>Punishment</i> melatih saya untuk menjadi karyawan yang baik dan taat aturan	10	100%	-	-	-	-

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Hasil pra survei pertama terhadap 10 karyawan menggunakan pernyataan indikator *punishment* dapat diketahui bahwa jawaban yang paling tinggi ada pada pernyataan “Saya memahami hukuman atau *Punishment* yang telah ditetapkan perusahaan” dan “*Punishment* membantu saya untuk menghindari melakukan perilaku yang merugikan perusahaan” serta “saya siap menerima hukuman yang telah ditetapkan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan” dan pernyataan terakhir “*Punishment* melatih saya untuk menjadi karyawan yang baik dan taat aturan” memperoleh masing-masing 10 poin dimana 10 karyawan menjawab dengan persentase 100% artinya dari total 5 pernyataan disimpulkan ada pengaruh positif *punishment* terhadap perilaku serta kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Moehriono dalam Sofiati (2021) kinerja atau performa merupakan gambaran sejauh mana tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dijabarkan dalam implementasi rencana aksi atau kebijakan dalam mewujudkannya perencanaan organisasi. Sedangkan menurut Abdullah dalam Sofiati (2021) mengungkapkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan rencana kerja yang dirumuskan oleh suatu organisasi, dilaksanakan oleh para manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja dalam organisasi tersebut, dan dilaksanakan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam Astuti, *et al* (2018) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

2. *Reward*

Menurut Fahmi dalam Sofiati, (2021) mengungkapkan bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwirya dalam Astuti, *et al* (2018) *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan



3. *Punishment*

Menurut mangkunegaradalam Chairuinnisa, *et al* (2020) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan Pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilkutertentu Ivancevich dalam Dihan, Hidayat (2020)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. Pendekatan kuantitatifdigunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka dan hasil penelitian ini menganalisa datanya menggunakan perhitungan numerik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi
Reward (X1)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	A	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,660	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,571	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,509	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,498	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,618	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,709	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,625	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,646	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,590	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,685	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.11	0,505	0,240	0,000	0,05	Valid
	X1.12	0,657	0,240	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah spss, 2024.

Perolehan pengujian tabel 4.2 bahwa seluruh butir pernyataan variabel *Reward* memiliki $r_{\text{tabel}} > 0,240$, maka data seluruh butir pada variabel X1 dinyatakan valid



Tabel 4.9
Hasil Uji Validasi
Punishment (X2)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0,410	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,499	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,676	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,725	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,731	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,645	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,568	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,646	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,482	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,672	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.11	0,609	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,641	0,240	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,720	0,240	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah spss, 2024

Perolehan pengujian pada tabel 4.3 bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *punishment* memiliki $r_{\text{tabel}} > 0,240$, maka data seluruh butir variabel X2 dinyatakan valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validasi
Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	A	Keterangan
<i>Kinerja (Y)</i>	Y.1	0,611	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,675	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,590	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,656	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,754	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,725	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,779	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,547	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,516	0,240	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,453	0,240	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah spss, 2024

Perolehan pengujian pada tabel 4.3 bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Y mempunyai $r_{\text{tabel}} > 0,240$, maka data pada seluruh butir pada variabel Y dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
<i>Reward (X1)</i>	0,833	0,60	Reliabel
<i>Punishment (X2)</i>	0,857	0,60	Reliabel
<i>Kinerja (Y)</i>	0,814	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah spss, 2024



Pada tabel diatas hasil penilaian reliabilitas variabel *Reward* (X1) memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,833, variabel *Punishment* (X2) memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,857, variabel Kinerja (Y) memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,814, maka seluruh variabel reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.06066814
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.086
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data yang diolah spss, 2024

Pada tabel 4.6 diatas yang diolah menggunakan spss v.20 menghasilkan nilai signifikan $0.138 < 0,05$ maka kesimpulannya data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hail Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.200	5.643		1.276	.207		
	Reward	.121	.135	.105	.896	.374	.573	1.746
	Punishment	.527	.097	.634	5.423	.000	.573	1.746

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

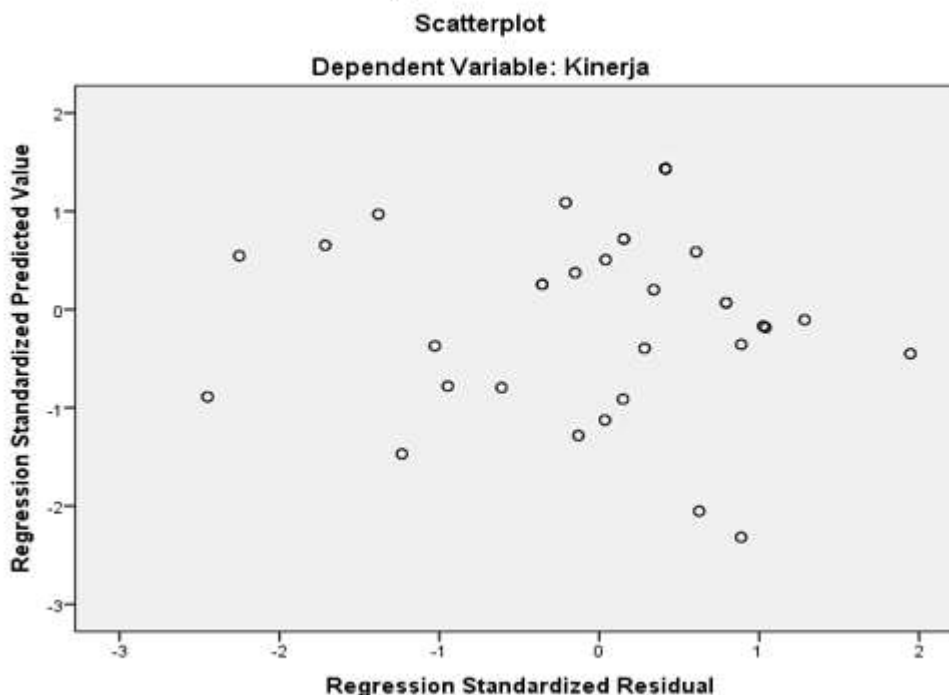
Sumber : Data yang diolah spss, 2024

Pada tabel 4.7 VIF Variabel *Reward* (X1) Sebesar $1,746 < 10,00$, Variabel *Punishment* (X2) $1,746 < 10,00$, *Tolerance value* variabel *Reward*_(X1) $0,573 > 0,1$, variabel *Punishment* (X2) $0,573 > 0,1$ dapat disimpulkan hasil tersebut tidak mengalami multikolinieritas



c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Hetrokedastisitas



Sumber : data yang diolah spss 2024

Pada gambar 4.8 diatas menafsirkan data tersebut tidak membentuk pola tertentu, pada titik-titik data diatas menyebar disisi atas, disisi bawah atau disekitar angka 0, dapat diketahui bahwa data tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.200	5.643		1.276
	Reward	.121	.135	.105	.896
	Punishment	.527	.097	.634	5.423

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data yang diolah spss, 2024

Hasil penelitian tabel 4.8, dapat ditingkatkan ke sebuah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,200 + 0,121 + 0,527$$

Pada persamaan regresi tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan yaitu :



- Konstanta 7,200 memberitahukan nilai variabel *reward*, *punishment*, dengan satu kesatuan maka nilai kinerja 7,200.
- Koefisien regresi variabel *reward* (X1) 0,121 memberitahukan setiap ada penambahan (karena positif) satu kesatuan maka variabel kinerja (Y) peningkatan 0,121 satuan.
- Koefisien regresi *punishment* (X2) 0,527 memberitahukan setiap ada penambahan (karena positif) satu kesatuan maka variabel kinerja (Y) peningkatan 0,527 satuan

4. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.484	3.10812
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : data yang diolah spss, 2024

Pada tabel 4.12 dapat diambil kesimpulan nilai Adjusted R Square (R²) 0,499 atau 49,9%. maka sisa 41,1% dipengaruhi variabel yang belum diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh sebesar 49,9% terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia akan tetapi terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia sebesar 41,1%.

5. Uji hipotesis

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Reward (X1) terhadap kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.657	6.692		1.742	.086
1 Reward	.598	.122	.519	4.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data yang diolah spss, 2024

Pada tabel 4.9 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,893 > 1,99$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara variabel *Reward* (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Provinces Indonesia Area Universitas Indonesia.

Tabel 4.16
Hasil Uji t
Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.495	4.272		2.456	.017
1 Punishment	.584	.073	.702	7.950	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data yang diolah spss, 2024



Pada tabel 4.10 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,950 > 1,99$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Provinces Indonesia Area Universitas Indonesia

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.509	2	308.254	31.909	.000 ^b
	Residual	618.268	64	9.660		
	Total	1234.776	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : data yang diolah spss, 2024

Hasil uji Anova atau F test maka nilai F_{hitung} 31,909 lebih besar dari F_{tabel} 3,14 (hasil dari $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ maka hasilnya $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 67-3 = 64$) dan signifikansi F 0,000 lebih kecil 0,05 (pada kasus ini digunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$). maka berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($31,909 > 3,14$) atau signifikan F yang lebih kecil dari nilai α atau adanya pengaruh signifikan *reward*, *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, analisis dijelaskan bab IV, penelitian berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia" menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu :

1. *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti *Reward* yang meningkat kinerja karyawan juga meningkat, jika *Reward* menurun, kinerja karyawan ikut menurun, dengan demikian Kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia akan menurun. Persamaan hasil pada analisis data regresi linear berganda sebesar 0,121 (X_1) menjelaskan setiap *Reward* meningkat sebesar 1 poin akan meningkatkan Kinerja Karyawan 0,121. Nilai t_{hitung} 4,893 $> t_{tabel}$ 1,99 menjelaskan *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia
2. *Punishment* atau hukuman juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti *Punishment* yang meningkat kinerja karyawan juga meningkat. Jika *Punishment* menurun kinerja karyawan pun menurun, dengan demikian Kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia akan menurun. Persamaan hasil pada analisis regresi linear berganda sebesar 0,527 (X_2) menjelaskan setiap *Punishment* meningkat 1 poin maka meningkatkan Kinerja Karyawan 0,527. Nilai t_{hitung} 7,950 $> t_{tabel}$ 1,99 menjelaskan *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai positif terhadap Kinerja. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 7,200 + 0,121X_1 + 0,527X_2$ positif. menjelaskan semakin tinggi *Reward*, *Punishment* maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia juga akan semakin baik. Nilai F_{hitung} 31,909 $> F_{tabel}$ 3,14 dan memiliki R Square sebesar 0,499 R, Square tersebut menjelaskan *Reward*, *Punishment* memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia area Universitas Indonesia

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Y. J., Adolfina, A., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Anuar, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(1), 86-95.
- Amelia, R. W., & Cahya, A. (2024). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 501–509.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan di pt. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11-22.
- Fahreza, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 336-344.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). Analisis *Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Indonesia, P. (2024, 12 Thursday). *About us PT.Provinces Indonesia*. From Provinces Group: <https://provinces.co.id/about-us/?lang=id>
- Jasmalinda, J. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199-2206.
- Khair, O. I. (2018). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Grand manhattan club hotel borobudur Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 1(1), 185-209.
- Maduningtias, L., Kencana, P. N., & Khair, O. I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan-Banten. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 240-249.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 540.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79-88.



- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. (25Th ed.) Alfabeta Bandung
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21-24.
- Wahyuni, V. (2022). Validitas dan Reliabilitas Instrumen Tes Kemampuan Komunikasi Matematis Materi Relasi Dan Fungsi. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(1), 89-99.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.