

# PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SELARAS MITRA SEGAR DI KOTA DEPOK

Diky Aulia Rahman <sup>\*1</sup>  
Fathan Arif <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Tangerang Selatan

\*e-mail : [dwickya.auliarahman@gmail.com](mailto:dwickya.auliarahman@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampe jenuh. Sampel penelitian adalah 79 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,029 > 1,992)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,029 > 1,992)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima. *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(60,706 > 3,117)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_3$  diterima. *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi  $Y = 7,084 + 0,398 X_1 + 0,444 X_2 + \alpha$ . Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,615, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

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

## Abstract

*This study aims to determine the Reward and Punishment on employee performance at PT Selaras Mitra Segar in Depok City. The method used is a quantitative method. This data collection technique is carried out by taking objects from a sample called sampling or respondents, the sampling method uses a saturated sample technique. The research sample is 79 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. From the results of this study it can be concluded that rewards have a positive and significant influence on employee performance with a calculated  $t\_value > t\_table$  or  $(10.029 > 1.992)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $[H_0]_1$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Punishment has a positive and significant influence on employee performance with a calculated  $t\_value > t\_table$  or  $(10.029 > 1.992)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $[H_0]_2$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Reward and Punishment have a positive and significant influence on employee performance with a calculated  $F\_value > F\_table$  or  $(60.706 > 3.117)$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $[H_0]_3$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Reward and Punishment on employee performance have a regression effect  $Y = 7.084 + 0.398 X_1 + 0.444 X_2 + \alpha$ . The R-square value (coefficient of determination) is 0.615, so it can be concluded that the reward ( $X_1$ ) and punishment ( $X_2$ ) variables together have a contribution to the employee performance variable ( $Y$ ) of 61.5%, while the remaining 38.5% is influenced by other factors or variables not studied.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan tuntutan pasar yang terus meningkat. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang cepat. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas

sesuai standar, tetapi juga harus menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan kini lebih fokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja melalui optimalisasi kinerja karyawan. Kinerja yang baik menjadi tolok ukur keberhasilan individu sekaligus indikator pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi, disiplin, dan semangat kerja tinggi.

Selain itu, perkembangan teknologi digital juga menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih modern, cepat, dan berbasis hasil performance based. Perubahan ini membuat perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja yang konsisten dan berkualitas agar mampu bersaing dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia SDM merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dan keberlangsungan suatu usaha sangat bergantung pada kualitas manusia yang mengelolanya. Tidak peduli seberapa canggih teknologi atau besar modal yang dimiliki, tanpa dukungan karyawan yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki motivasi tinggi, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. SDM menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil kerja.

Dalam konteks manajemen modern, karyawan tidak lagi dipandang sekadar tenaga kerja, tetapi sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap inovasi dan daya saing perusahaan. Kualitas SDM yang unggul akan menciptakan efisiensi, meningkatkan produktivitas, serta menghasilkan ide-ide kreatif yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM secara efektif melalui pelatihan, pemberian motivasi, sistem penghargaan, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Investasi dalam pengembangan SDM pada akhirnya akan menjadi fondasi utama bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Tujuan utama setiap perusahaan adalah mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal agar mampu bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis yang dinamis. Produktivitas mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output maksimal dengan sumber daya yang tersedia, sedangkan efisiensi menunjukkan kemampuan dalam meminimalkan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya tanpa menurunkan kualitas hasil kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan sistem kerja yang terencana serta dukungan penuh dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu tercapainya produktivitas dan efisiensi tersebut. Ketika setiap individu bekerja dengan disiplin, memiliki tanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, maka seluruh proses operasional perusahaan akan berjalan lancar dan terkoordinasi dengan baik. Selain itu, penerapan strategi manajemen yang efektif seperti pemberian reward bagi karyawan berprestasi dan punishment bagi yang melanggar aturan dapat membantu menjaga keseimbangan antara motivasi dan kedisiplinan kerja.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Fenomena ini kerap ditandai dengan menurunnya produktivitas kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama penyebabnya adalah rendahnya motivasi kerja, di mana karyawan kurang memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk berprestasi dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Selain itu, tingkat kedisiplinan yang rendah juga menjadi masalah yang sering muncul di lingkungan kerja. Beberapa karyawan masih sering datang terlambat, tidak mematuhi prosedur kerja, serta kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini tentu berdampak negatif terhadap efektivitas kerja tim dan pencapaian target perusahaan. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian penghargaan (reward) dan penerapan sanksi punishment. Ketika perusahaan tidak mampu memberikan apresiasi yang layak kepada karyawan berprestasi atau tidak tegas terhadap pelanggaran, maka semangat kerja akan menurun dan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi kurang optimal.

Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah penerapan sistem penghargaan reward dan hukuman punishment yang kurang efektif. Dalam banyak kasus, perusahaan belum mampu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang dan tepat sasaran. Reward yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan tingkat prestasi atau kontribusi karyawan, sehingga tidak mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, ada pula perusahaan yang jarang memberikan penghargaan atas kinerja baik, sehingga karyawan merasa usaha mereka kurang dihargai.

Menurut Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa "Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran." Reward atau

penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Pemberian reward yang tepat dapat menumbuhkan rasa puas, bangga, serta penghargaan atas usaha dan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Menurut teori motivasi Herzberg, penghargaan termasuk dalam faktor motivator yang mampu memberikan dorongan intrinsik kepada individu untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa hasil kerja kerasnya diakui dan dihargai, mereka akan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

Pada indikator pengembangan karir, sebanyak 14 responden atau 47% menyatakan mendapat kesempatan mengikuti pelatihan atau promosi jabatan, sedangkan 16 responden atau 53% menyatakan belum mendapat kesempatan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang peningkatan karir di perusahaan belum merata bagi seluruh karyawan. Adapun pada indikator penghargaan psikologis dan sosial, hasilnya seimbang, yaitu 15 responden atau 50% merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja yang dicapai, sedangkan 15 responden lainnya atau 50% merasa belum mendapatkan apresiasi yang memadai. Hasil pra survei menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kompensasi finansial dan kesejahteraan karyawan. Peningkatan kedua aspek tersebut diharapkan dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Punishment atau hukuman berfungsi sebagai salah satu alat pengendali perilaku dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Dalam konteks organisasi, punishment diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan, tidak mematuhi prosedur, atau menunjukkan kinerja yang tidak sesuai standar perusahaan. Melalui penerapan punishment yang tegas namun adil, perusahaan berupaya menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya mematuhi peraturan kerja. Fungsi utama punishment bukan semata-mata untuk menghukum, melainkan sebagai sarana korektif agar karyawan menyadari kesalahannya dan memperbaiki perilakunya di masa mendatang. Dengan demikian, hukuman berperan sebagai mekanisme kontrol sosial di lingkungan kerja yang membantu menciptakan keteraturan, disiplin, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Penerapan punishment yang konsisten juga memberikan efek jera, tidak hanya bagi individu yang dikenai sanksi tetapi juga bagi karyawan lainnya, sehingga mereka lebih berhati-hati dalam bekerja. Namun, agar efektif, sistem punishment harus diterapkan secara proporsional, objektif, dan disertai dengan komunikasi yang baik, sehingga karyawan memahami bahwa hukuman diberikan demi tercapainya kedisiplinan dan peningkatan kinerja bersama.

**Tabel 1.2**  
**Pengelompokan Data Punishment Karyawan**

No	Kategori Hukuman	Jenis Pelanggaran	Bentuk Punishment	Jumlah Kasus	Presentase
1.	Hukuman Ringan	Terlambat Kerja	Teguran Lisan	18	36%
2.		Tidak memakai atribut lengkap	Teguran Tertulis	7	14%
3.	Hukuman Sedang	Alfa 1-2 hari kerja	Surat peringatan (SP 1)	10	20%
4.		Kelalaian dalam pekerjaan	Surat peringatan (SP 2)	6	12%
5.	Hukuman Berat	Alfa > 3 hari	Skorsing 3-7 Hari	5	10%
6.		Pelanggaran SOP berat	Pemutusan hubungan kerja	4	8%
<b>Total</b>				50	100%

Sumber: Data PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok 2025

Berdasarkan data tersebut, mayoritas punishment termasuk kategori hukuman ringan sebanyak 25 kasus 50%, yang didominasi oleh keterlambatan kerja dan pelanggaran penggunaan atribut kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pelanggaran yang terjadi bersifat administratif dan berkaitan dengan kedisiplinan dasar karyawan. Hukuman sedang berjumlah 16 kasus 32% yang terdiri dari alfa 1-2 hari kerja dan kelalaian dalam melaksanakan tugas. Pelanggaran pada kategori ini sudah berdampak pada kelancaran operasional perusahaan sehingga memerlukan sanksi berupa surat peringatan sebagai bentuk pembinaan dan penegasan aturan.

Sementara itu, hukuman berat sebanyak 9 kasus (18%) meliputi alfa lebih dari 3 hari dan pelanggaran SOP berat hingga berujung pada pemutusan hubungan kerja. Meskipun jumlahnya relatif lebih sedikit, pelanggaran kategori berat memiliki dampak yang lebih serius terhadap stabilitas dan kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran masih didominasi kategori

ringan, namun perusahaan tetap perlu meningkatkan pengawasan, pembinaan, serta penegakan disiplin secara konsisten agar pelanggaran sedang dan berat dapat ditekan serta tidak berulang di masa mendatang.

Berdasarkan data yang diperoleh, punishment karyawan dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu hukuman ringan, sedang, dan berat. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan serta dampaknya terhadap operasional perusahaan. Hukuman ringan umumnya diberikan untuk pelanggaran yang bersifat administratif dan tidak menimbulkan kerugian besar, seperti keterlambatan atau ketidaksesuaian atribut kerja. Hukuman sedang diberikan untuk pelanggaran yang mulai berdampak pada kinerja tim maupun perusahaan, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan atau kelalaian dalam menjalankan tugas. Sementara itu, hukuman berat dijatuhkan atas pelanggaran serius yang dapat merugikan perusahaan secara material maupun nonmaterial, seperti pelanggaran SOP berat atau tindakan indisipliner yang berulang.

*Reward* dan *punishment* merupakan dua alat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan. *Reward* berfungsi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui penghargaan atas prestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sebaliknya, *punishment* berperan menjaga kedisiplinan dengan menegakkan aturan dan memberikan efek jera terhadap pelanggaran. Kombinasi yang seimbang antara *reward* dan *punishment* akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan terdorong untuk berprestasi sekaligus disiplin dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penerapan *reward* dan *punishment* memiliki hubungan erat dengan indikator kinerja seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. *Reward* yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas hasil kerja, serta menumbuhkan kedisiplinan dan kerja sama antarkaryawan. Sementara itu, *punishment* yang adil dan konsisten berperan menjaga tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan kerja. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, termotivasi, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Di sisi lain, sistem *punishment* yang diterapkan juga sering kali tidak berjalan optimal. Hukuman yang terlalu ringan membuat karyawan tidak jera terhadap pelanggaran, sementara hukuman yang terlalu berat dapat menimbulkan rasa tidak adil dan menurunkan semangat kerja. Ketidakseimbangan dalam penerapan *reward* dan *punishment* inilah yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, serta menurunnya disiplin dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali efektivitas sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan. Sistem tersebut harus dirancang secara objektif, adil, dan konsisten agar mampu memberikan dorongan positif bagi karyawan berprestasi sekaligus menjadi pengingat bagi yang melanggar aturan. Dengan penerapan yang tepat, *reward* dan *punishment* dapat menjadi alat manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, pada aspek penerapan *punishment*, jumlah pelanggaran masih tergolong tinggi yaitu sebanyak 50 kasus, jauh dari target yang diharapkan kurang dari 20 kasus. Hal ini juga sejalan dengan aspek disiplin kerja yang masih menunjukkan tingkat pelanggaran yang cukup tinggi dengan capaian 60%. Pada aspek pengelolaan absensi, tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 6,42%, melebihi target yang ditetapkan sebesar  $\leq 5\%$ , sehingga termasuk dalam kategori perlu perhatian. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas SDM khususnya dalam hal pelatihan, pemberian *reward*, serta penerapan *punishment* dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga diperlukan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, penerapan sanksi yang tegas namun adil berfungsi sebagai pengendali perilaku agar karyawan tetap disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hukuman yang diberikan secara konsisten juga menciptakan rasa keadilan dan keteraturan di lingkungan kerja, sehingga karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan berusaha memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan utama yang terjadi adalah belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang kurang efektif. Hal ini terlihat dari masih rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji dan bonus, kurangnya fasilitas kesejahteraan, serta belum meratanya kesempatan pengembangan karir. Selain itu, masih ditemukan tingkat pelanggaran kedisiplinan yang cukup tinggi, terutama pada kategori pelanggaran ringan seperti keterlambatan kerja, serta adanya peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan tanggung jawab karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja dapat lebih optimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:44) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada fisafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”..

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Normalitas**

**a. Kolmogorov-Smirnov Test**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolomogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.07288138
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.040
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

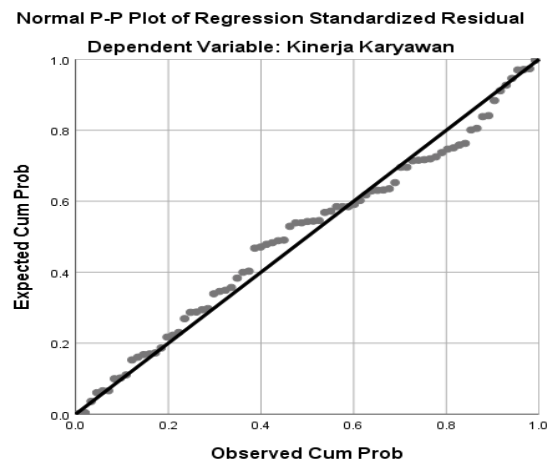
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data spss 25, 2025

Hasil pada tabel 4.14 di atas, nilai normalitas yang diperoleh dengan Uji Kolomogorov-Smirnov adalah  $\alpha = 0,200$ , dimana nilai ini lebih besar dari nilai  $0,050$ . Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

**b. Grafik P-P Plot**

Adapun hasil uji normalitas dengan *P-Plot* sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Grafik P-Plot**

Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot, dimana kekambuhan memenuhi anggapan kewajaran jika fokus informasi tersebar di sekitar garis miring dan mengikuti pola garis diagonal dari sudut ke sudut. Selain itu, pada diagram histogram, pola distribusi yang simetris mengindikasikan distribusi normal.

**2. Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 4.13**

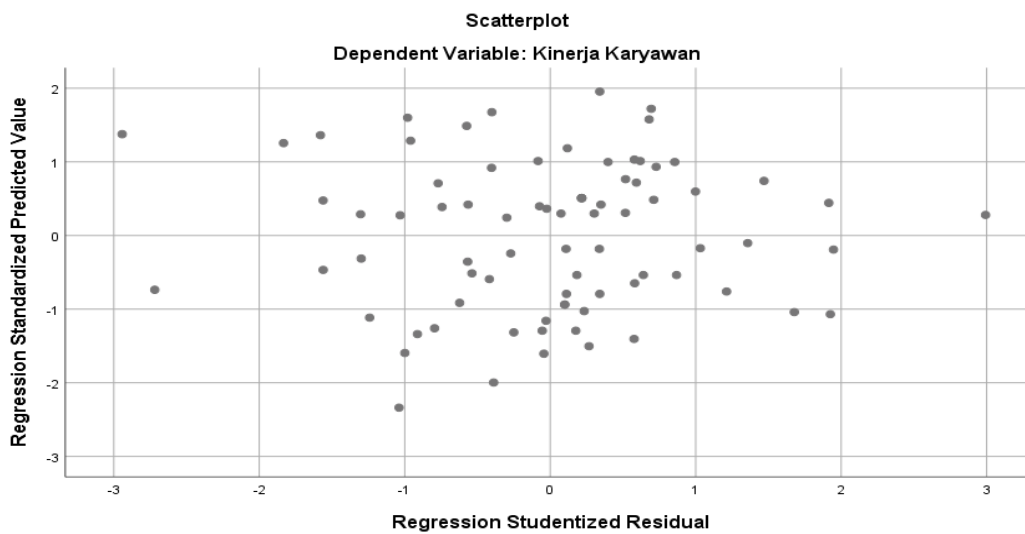
**Uji Multikoleniaritas  
Dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward	.242	4.131
Punishment	.242	4.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: *Sumber: data spss 25, 2025*

Berdasarkan pada tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel reward mempunyai nilai *tolerance* 0,242 > 0,10 dengan nilai VIF 4,131 < 10,00 dan variabel punishment mempunyai nilai *tolerance* 0,242 > 0,10 dengan dengan nilai VIF 4,131 < 10,00. dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan punishment tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.3  
Grafik Uji Glejser**

Dari hasil pengujian yang tergambar pada Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

**1. Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4.14  
Uji Regresi Linear Sederhana  
Reward Terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.767	3.588		2.165	.034
Reward	.826	.082	.753	10.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: *data spss 25, 2025*

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,767 + 0,826 X_1$$

Dimana  $X_1 = \text{reward}$

Y = kinerja karyawan

Jika nilai  $X_1 = 0$  akan diperoleh  $Y = 7,767$

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 7,767 menyatakan bahwa tanpa *reward* maka kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 7,767 atau jika nilai *reward* nya = 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 7,767.

- 2) Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,826. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel *reward*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,826.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
***Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.737	3.187		3.369	.001
<i>Punishment</i>	.756	.073	.764	10.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 10,737 + 0,756 X_2$$

Dimana  $X_2 = \textit{punishment}$

Y = kinerja karyawan

Jika nilai  $X_2 = 0$  akan diperoleh 10,737

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,737 menyatakan bahwa tanpa *punishment* maka kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 10,737 atau jika nilai *punishmentnya* = 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,737.
- Variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,756 Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel *punishment*, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,756.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.16**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.084	3.410		2.077	.041
<i>Reward</i>	.398	.159	.362	2.505	.014
<i>Punishment</i>	.444	.143	.448	3.098	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,084 + 0,398 X_1 + 0,444 X_2 + \alpha$$

## 4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
***Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Reward	Kinerja Karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,753 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat antara kedua variabel diatas dimana nilai koefisien

dengan skalanya sebesar 0,600 –0,799.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

		Punishment	Kinerja Karyawan
Punishment	Pearson Correlation	1	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,764 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.605	5.139

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,784 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat antara kedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

### 3. Koefisien Determinasi (r)

**Tabel 4.20**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial**  
**Reward Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.561	5.419

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,566, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.21**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial**  
**Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.578	5.312

a. Predictors: (Constant), Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,583, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.22**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.605	5.139

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,615, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 100%-61,5% adalah 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji t Parsial**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji t Reward Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.767	3.588			2.165	.034
Reward	.826	.082	.753		10.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,029 > 1,992) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji t Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.737	3.187			3.369	.001
Punishment	.756	.073	.764		10.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau (10,029 > 1,992) hal ini diperkuat dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima.

**2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.25**  
**Uji Hipotesis (Uji F) Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3206.637	2	1603.318	60.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2007.262	76	26.411		
	Total	5213.899	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: data spss 25, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (60,706 > 3,117), hal ini juga diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari

persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,767 + 0,826 X_1$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,767 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *reward* ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,767. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,826 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan *reward* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,826 satuan. Nilai korelasi variabel *reward* sebesar 0,753 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,566, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,029 > 1,992) hal ini diperkuat dengan nilai Sig. (0,000 < 0,05). Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok, sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol 3 (2) 2024: 501-509  
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353, yang menyatakan bahwa Pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,737 + 0,756 X_2$ , artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,737 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *punishment* ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 10,737. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,756 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan *punishment* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,756 satuan. Nilai korelasi variabel *punishment* sebesar 0,764 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,583, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (10,029 > 1,992) hal ini diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05), maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok, sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol 3 (2) 2024: 501-509  
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353, yang menyatakan bahwa Pemberian Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,084 + 0,398 X_1 + 0,444 X_2 + \alpha$ . Yang artinya nilai konstanta sebesar 7,084 diartikan bahwa jika variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,084 satuan. Nilai 0,398 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *reward* ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel *reward* ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,398 satuan. Nilai 0,444 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *punishment* ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel *punishment* ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,444 satuan. Nilai korelasi variabel *reward* dan *punishment* sebesar 0,784 masuk dalam interpretasi 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh *nilai R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,615, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara bersama sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ((60,706 > 3,117), hal ini diperkuat dengan Sig (0,000 < 0,05), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok, sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan Prosiding Seminar Nasional

Manajemen Vol 3 (2) 2024: 501-509

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353, yang menyatakan bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,767 + 0,826 X_1$ . Nilai korelasi variabel reward sebesar 0,753 masuk dalam interpretasi 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,707. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,029 > 1,992)$  hal ini diperkuat dengan nilai Sig.  $(0,000 < 0,05)$ .
2. Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier  $Y = 10,737 + 0,756 X_2$ . Nilai korelasi variabel punishment sebesar 0,764 masuk dalam interpretasi 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,583, Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,029 > 1,992)$  hal ini diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ .
3. Terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 7,084 + 0,398 X_1 + 0,444 X_2 + \alpha$ . Nilai korelasi variabel reward dan punishment sebesar 0,784 masuk dalam interpretasi 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,615, Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(60,706 > 3,117)$  hal ini diperkuat dengan Sig  $(0,000 < 0,05)$ .

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *reward* dan *punishment* sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan/instansi saja, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kinerja karyawan secara jangka panjang akibat penerapan reward dan punishment.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel *reward* ( $X_1$ ) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor kedubelas "Atasan memberikan apresiasi yang membuat saya merasa termotivasi" dengan rata-rata 3,28, oleh sebab itu, peneliti menyarankan PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok agar lebih meningkatkan pemberian apresiasi kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapai. Apresiasi dapat diberikan dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, pengakuan secara terbuka, maupun penghargaan sederhana yang bersifat non-materi. Pemberian apresiasi yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, menumbuhkan rasa dihargai, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel *punishment* ( $X_2$ ) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor kedua "Atasan memberikan peringatan secara jelas ketika saya tidak mengikuti aturan kerja" dengan rata-rata 3,30, oleh sebab itu, peneliti menyarankan PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok agar meningkatkan efektivitas penerapan aturan kerja, atasan diharapkan dapat memberikan peringatan yang lebih jelas, tegas, dan konsisten kepada karyawan ketika terjadi pelanggaran. Penyampaian peringatan sebaiknya dilakukan secara langsung, objektif, dan disertai penjelasan mengenai kesalahan serta konsekuensinya. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami aturan kerja yang berlaku dan terdorong untuk memperbaiki perilaku serta meningkatkan kedisiplinan kerja.

3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh pernyataan dengan skor terendah yaitu pada nomor keenam "Saya jarang menunda pekerjaan yang diberikan" dengan rata-rata 3,34. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan PT Selaras Mitra Segar Di Kota Depok agar mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan dan pengelolaan waktu kerja, serta memberikan penetapan target dan tenggat waktu yang jelas kepada karyawan. Selain itu, atasan perlu memberikan arahan, evaluasi, dan motivasi secara berkala agar karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku**

- Aditama, T. Y. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amaliah. (2017). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Andi. (2019). *Manajemen organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Malhotra, N. K. (2016). *Marketing research: An applied orientation*. New Jersey: Pearson Education.
- Moudina. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muliawan. (2017). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ni Kadek, & John. (2019). *Manajemen organisasi dan kinerja*. Denpasar: Undiksha Press.
- Pratama. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyastama, R. (2017). *Buku sakti kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up.
- Purwanto. (2017). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rawung, F. H., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Roestiyah. (2018). *Strategi belajar mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rosyid. (2018). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sadili Samsudin. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Silaen. (2021). *Metodologi penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2016). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suriadi, dkk. (2021). *Manajemen kinerja organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suryani, dkk. (2020). *Metodologi penelitian manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (dalam Rawung, dkk.). (2021). *Principles of management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

##### **Jurnal**

- 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. ISSN 2830-7747; e-ISSN 2830-5353.
- Andani, S. A., & Suprpti, E. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4). e-ISSN 3046-4560.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. P-ISSN 2656-274X; e-ISSN 2656-4691.
- Kristiani, J., & Krisyanto, E. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Interplast Pratama. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 2(1). e-ISSN 3032-5838.
- Purwasih, H., & Suntari, E. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Hydrocore Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9). Kampus Akademik Publishing.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4). p-ISSN 2615-3009; e-ISSN 2621-3389.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. p-ISSN 1907-0640; e-ISSN 2654-7163.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh keterampilan kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 3(2), 115–127. e-ISSN 2716-294X.
- Yuniati, F., & Agrasadya. (2025). Pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cipta Aji Utama Tangerang Banten. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2). e-ISSN 3047-7824.