MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYANGKARA *GROUP* UNIT SPBU DI KECAMATAN WATES KABUPATEN KEDIRI

Alya Wardhani Putri [1], Bambang Suwarsono [2], Ahmad Jauhari [3]
Universitas Islam Kadiri Kediri[123]
alyaputriputri01@gmail.com[1], bambangsuwarsono002@gmail.com[2],
ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id [3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dan menggunakan sampel jenuh untuk pengambilan sampel Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,026 < 0,05 dan *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05

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

Abstract

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. Mayangkara Group SPBU Unit in Wates District, Kediri Regency. The analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The sample in this study was 30 respondents and used saturated samples for sampling. The results showed that rewards had a significant effect on employee performance with a sig value. 0.000 <0.05, punishment had a significant effect on employee performance with a sig value of 0.026 <0.05 and rewards and punishments simultaneously had a significant effect on employee performance with a sig value of 0.000 <0.05

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance

Article History
Received: September 2024
Reviewed: September 2024
Published: September 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang terlibat langsung ketika berjalannya kegiatan organisasi guna mewujudkan tujuan tertentu. Suatu organisasi yang bisa dipandang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

baik oleh masyarakat yaitu yang memiliki citra yang baik dan tidak menyepelekan aspek- aspek dalam meningkatkan kualitas SDM. SDM memegang peranan penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan, begitu pula dengan manajemen dan pemanfaatannya. Oleh karena itu, organisasi harus memenuhi berbagai persyaratan dengan menggunakan konsep dan prosedur manajemen SDM yang tepat, salah satunya adalah reward and punishment.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *reward* dan *Punishment*. *reward* adalah pemberian atau pembayaran yang dimaksudkan untuk membuat karyawan lebih aktif dan bersemangat dalam meningkatkan atau melaksanakan kewajiban dan tugasnya. Selain *reward*, ada *Punishment* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Punishment adalah arahan supaya taat peraturan telah ditentukan. *Punishment* juga merupakan suatu konsekuensi atas tindakan kurang atau tidak sesuai yang diinginkan oleh pimpinan dengan adanya hukuman / *punishment* tentunya yang terlibat berupaya untuk memperbaiki tindakannya sesuai prosedur peraturan suatu organisasi. Maka sangat penting untuk mendapatkan gambaran dari setiap keadaan- keadaan tersebut sehingga *reward* dan *punishment* yang diadakan berjalan efektif dan meningkat kinerja karyawan.

PT. Mayangkara Group unit Spbu yang berapa di Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri memilki karyawan sebanyak 30 karyawan yang menjadi beberapa bagian ada manager, mod, operator, ob dan pramuniaga. Permasalahan yang terjadi adalah bagaimana cara menaikkan kinerja karyawan dengan *Reward* dan *Punishment*. Karena apabila tidak melaksanakan kinerja dengan baik dan maksimal maka akan mempengaruhi juga dalam banyak aspek.

Reward dan *Punishment* sangat penting untuk kepentingan organisasi dan individu. *Reward* dan *Punishment* bila diberikan secara tidak adil maka akan menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan, yang dapat berujung pada hubungan kerja yang tidak baik atau negatif yang tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Maka dari itu pentingnya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mayangkara Unit Spbu di Kevamatan Wates Kabupaten Kediri. Maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul " Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mayangkara Group Unit Spbu di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri".

Landasan Teori

Reward

Menurut Handoko (dalam Kentjana & Nainggolan, 2018) Reward ialah bentuk dari apresisasi Upaya untuk merekrut tenaga kerja yang profesional sesuai dengan harapan pekerjaan memerlukan upaya untuk mengatur, merencanakan, mempekerjakan, dan mempertahankan orang-orang agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan sukses dan efisien. Penghargaan dapat merujuk pada hadiah, pujian, atau imbalan. Indikator *reward* menurut (Mahmudi, 2013) ialah gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikolog dan sosial.

Punishment

Punishment menurut (Adityarini, 2022) adalah jenis penguatan negatif yang, jika diberikan dengan benar dan bijaksana sesuai dengan prinsip hukuman, dapat berfungsi sebagai motivator. Terdapat pendapat lain mengenai *punishment* menurut (Tangkuman et al., 2015) menyatakan *punishment* adalah suatu perkelahian yang dilakukan oleh seorang individu yang sadar dan secara aktif menimbulkan penderitaan pada orang lain dengan tujuan untuk mengembangkan atau mempertahankan diri dari cacat fisik dan spiritual guna mencegah segala jenis pelanggaran.

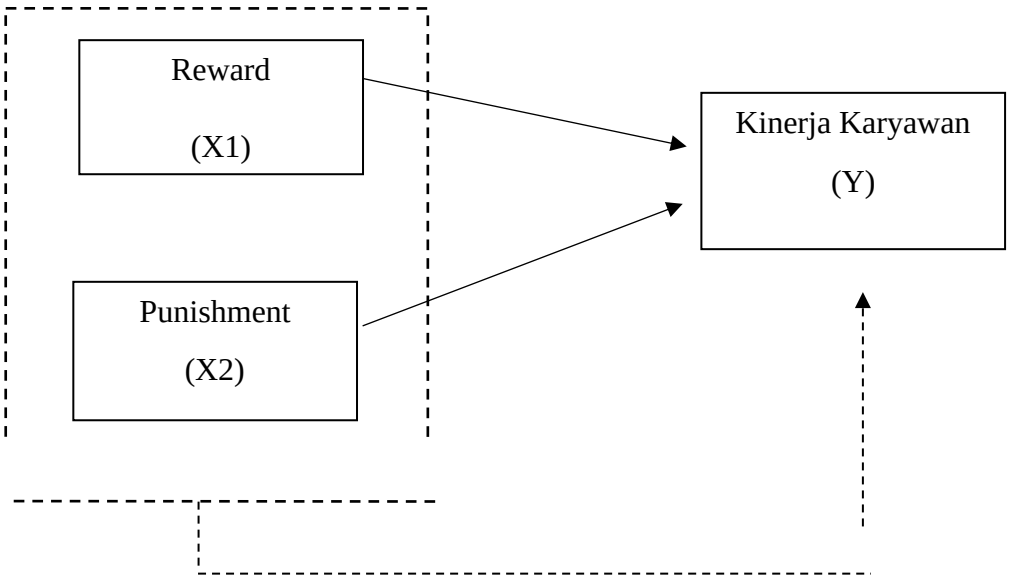
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Indikator *punishment* menurut (Siagian, 2013) adalah usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan, hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan, dan hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Gentari & Sunaryo, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sementara itu, kinerja seseorang merupakan gabungan dari keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil pekerjaannya. Menurut (Ikhsan et al., 2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik berorientasi laba atau nirlaba, selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2014) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan antar perseorangan

Kerangka Teoritik



Gambar 1 Kerangka Teoritik

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Keterangan :

——→ : Pengaruh secara Parsial

- - - - - - - → : Pengaruh secara Simultan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian dilakukan pada PT. Mayangkara Group unit Spbu di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mayangkara Group pada Unit SPBU di Kecamatan Wates. Total populasi populasi pada penelitian ini adalah 30 karyawan.

Sampel

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi dijadkan sampel yaitu 30. Peneliti dapat menggunakan sampel 30 yang diambil dari populasi karena penelitian ini fokus pada *Reward* dan *Punishment.* Dalam penelitian ini populasi pada PT. Mayangkara Group pada Unit Spbu di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri yang jumlah sampel sebanyak 30 karyawan

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Wawancara
4. Kuesioner

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)

No	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1	Item X1.1	0,000	Valid
2	Item X1.2	0,000	Valid
3	Item X1.3	0,000	Valid
4	Item X1.4	0,000	Valid
5	Item X1.5	0,000	Valid
6	Item X1.6	0,000	Valid
7	Item X1.7	0,000	Valid
8	Item X1.8	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa semua item *reward* (X1) dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig < 0,05 sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel X1.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Punishment* (X2)

No	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1	Item X2.1	0,001	Valid
2	Item X2.2	0,000	Valid
3	Item X2.3	0,000	Valid
4	Item X2.4	0,000	Valid
5	Item X2.5	0,001	Valid
6	Item X2.6	0,000	Valid
7	Item X2.7	0,004	Valid
8	Item X2.8	0,001	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa semua item *punishment* (X2) dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig < 0,05 sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel X2.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

No	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1	Item Y1	0,002	Valid
2	Item Y2	0,001	Valid
3	Item Y3	0,003	Valid
4	Item Y4	0,005	Valid
5	Item Y5	0,000	Valid
6	Item Y6	0,005	Valid
7	Item Y7	0,002	Valid
8	Item Y8	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa semua item instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig < 0,05 sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel Y.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Reward (X1)	0,790	0,60	Reliabel
2	Punishment (X2)	0,745	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Devition	1,628
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

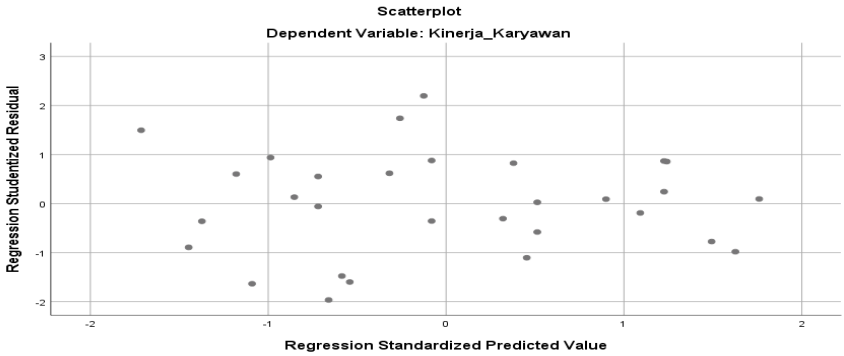
No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Reward	0,620	1,614	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Punishment	0,620	1,614	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,620 > 0,10 dan nilai VIF 0,620 < 10. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	6,816	3,629		1,878	0,071
Reward (X1)	0,448	0,110	0,571	4,070	0,000
Punishment (X2)	0,310	0,131	0,332	2,364	0,026

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 6,816 + 0,448 X1 + 0,310 X2

1) Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dilakukan intrepretasi konstanta sebesar 6,816 yang artinya saat keadaan dimana variabel Kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain bernilai 0 dan belum dipengaruhi oleh variabel lain yakni *reward* (X1) dan *punishment* (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 6,816.
2) Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai variabel *reward* (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,448 dengan asumsi variabel lain bernilai 0
3) Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X2) sebesar 0,310 yang menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai variabel kinerja karyawan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310 dengan asumsi variabel lain bernilai 0

Uji Hipotesis

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Reward (X1)	0,000	Berpengaruh signifikan
2.	Punishment (X2)	0,026	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

1) Nilai sig dari variabel *reward* (X1) sebesar 0,000 dimana < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2) Nilai sig dari variabel *punishment* (X2) sebesar 0,026 dimana < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig.	Keterangan
Reward (X1) dan Punishment (X2)	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. dari variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) adalah sebesar 0,000 dimana < 0,05. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,819	0,670	0,646

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahi bahwa nilai dari R^2 adalah sebesar 0,670 atau sebesar 67,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,0% dan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, *organizational citizenship behavior*, gaya kepemimpinan, budaya kerja, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,0% karena *reward* memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja melalui insentif positif, sedangkan *punishment* membantu menjaga disiplin dan kepatuhan terhadap standar perusahaan melalui konsekuensi negatif. Kombinasi dari *reward* dan *punishment* menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, yang mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi dan menghindari perilaku yang merugikan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Reward* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjuukan pada tabel 4.16 uji parsial (uji t) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Praesti et. al., 2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading" didapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri

Variabel *punishment* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjuukan pada tabel 4.16 uji parsial (uji t) dengan nilai sig 0,026 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya" didapatkan hasil bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri

Variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjuukan pada tabel 4.17 uji simultan (uji F) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian pada perusahaan PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1) Variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05
2) Variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,026 < 0,05
3) Variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mayangkara *Group* Unit SPBU di Kecamatan Wates Kabupaten Kediri dengan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05

Saran

Bagi Operasional

1) Untuk perusahaan terkait dengan variabel *reward* yang didasarkan pada skor tanggapan responden sebesar 4,36 dimana ini dikategorikan sangat baik, untuk itu saran kami agar perusahaan bisa mempertahankan tentang *reward* yang bisa dilakukan dan lebih dioptimalkan lagi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2) Untuk variabel *punishment* di poin pernyataan X2.4 mengenai perusahaan melakukan pemotongan gaji kepada karyawan yang melakukan kesalahan, untuk itu saran dari kami tetap dilaksanakan dan lebih dioptimalkan lagi dalam hal tersebut, sedangkan di poin pernyataan X2.7 mengenai adanya konsistensi hukuman yang diterapkan perusahaan mendapatkan respon 3,80 yang dikategorikan paling kecil diantara pernyataan lain dan saran dari kami perusahaan agar lebih konsisten dalam menerapkan hukuman untuk karyawan

Bagi Akademik

1) Bagi pihak akademis, penelitian diharapkan bisa digunakan sebagai referensi guna melaksanakan penelitian untuk kedepannya
2) Bisa menyumbang dalam hal ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Daftar Pustaka

Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakrata Timur. *Ulil Albab : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(6), 62–70.

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *1*, 31–46.

Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *Business Research Methods*. Mcgraw-hill Us Higher.

Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, *12*(2), 100–110. https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5664

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, *11*(1), 1–9.

Ikhsan, M. F., Farmia, A., & Munambar, S. (2022). Jurnal Agristan. *Jurnal Agristan*, *4*(2), 104–113.

Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industryfor Economic Development Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia TBK.). *National Conference of Creative Industry*, *5*(6), 973–997.

Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, *Iv*(2), 4–14.

Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*(2), 104. https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(1), 57. https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63

Prasetiyo, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Cv Karya Bersama Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.

Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 no. 7 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(1), 173. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269

Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, *5*(2), 1050–1059.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.

Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, *3*(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.