

## The Influence Of Rewards And Punishment On The Performance Of Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu Office Employees

### Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu

Bima Dwi Oktian <sup>1)</sup>; Sulisti Afriani <sup>2)</sup>; Kamelia Astuty <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [bimadwioctian@gmail.com](mailto:bimadwioctian@gmail.com)

#### How to Cite :

Oktian, D, B., Afriani, S., Astuty, K. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ema>

#### ARTICLE HISTORY

Received [02 Juni 2024]

Revised [27 Agustus 2024]

Accepted [06 September 2024]

#### KEYWORDS

Reward, Punishment And  
Influence Employee Performance

This is an open access article under the  
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini. SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Tujuan dilakukan Penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu. Pada penelitian ini jenis peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu sebanyak 50 Orang karyawan. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut  $Y = 10,611 + 0,390 X_1 + 0,374 X_2 + e$ . Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai reward (X1) dan nilai punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

*One of the strategies that must be implemented by the company is to increase the company's competitiveness, quality service to consumers and the competency of the company's human resources. Because of this, human resources are still the main focus for a company to continue to exist in this era of globalization. HR is a very important thing in an organization, because the success of an organization really depends on the quality and performance of the individuals in the organization. The purpose of this research is to determine the effect of rewards and punishment on employee performance at the Astra Credit Company ( ACC ) Bengkulu office. In this research, the type of researcher using a quantitative research approach method is used to research a certain*

*population or sample. The population in this study was all employees of the Astra Credit Company (ACC) Bengkulu office, totaling 50 employees. The results of the multiple linear regression analysis are  $Y = 10.611 + 0.390 X_1 + 0.374 X_2 + e$ . From the results of calculations using SPSS it can be seen that the coefficient of determination value of R square is 0.666. From the results of calculations using SPSS it can be seen that the coefficient of determination value of R square is 0.666. This means that the reward value ( $X_1$ ) and punishment value ( $X_2$ ) influence employee performance ( $Y$ ) by 66.6% while the remaining 33.4% is influenced by other variables not examined in this research.*

## PENDAHULUAN

Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan daya saing perusahaan, pelayanan kualitas terhadap konsumen dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karena hal tersebut, sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi suatu perusahaan untuk tetap eksis di era globalisasi ini. SDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi, penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan atau kepala organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Febrianti, Al Musadieg, & Prasetya, 2014).

Reward diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Menurut Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Sebuah penghukuman hukuman (punishment) adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Prinsip hukuman (punishment) adalah yang berkaitan dengan konsep hukuman (punishment), jika situasi tertentu seseorang melakukan sesuatu yang langsung diikuti sebuah hukuman (punishment), maka perilaku akan berkurang kecenderungannya untuk melakukan hal yang sama saat di kemudian hari menjumpai situasi yang sama (Martin, 2015: 329).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Suparmi dkk (2019),

Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Kantor Astra Credit Company (ACC) Bengkulu merupakan pusat pelayanan untuk daerah Bengkulu, sehingga dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut Kantor Astra Credit Company (ACC) Bengkulu untuk siap bersaing dengan menyediakan pelayanan semaksimal mungkin. Kondisi tersebut mengharuskan Kantor Astra Credit Company (ACC) Bengkulu dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas SDM, sehingga perusahaan harus menerapkan sistem reward dan punishment. Penerapan sistem reward dan punishment yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun penyebab penurunan kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian reward kepada karyawan belum dilakukan secara transparan seperti kenaikan jabatan dan kenaikan tunjangan yang tidak diberitahu sebelumnya. Kriteria karyawan yang dapat diberikan reward telah

ditentukan oleh pihak manajemen Kantor Astra Credit Company (ACC) Bengkulu, namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target nasabah yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak perusahaan yang tidak serta merata memberikan reward atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsung maka karyawan tersebut diberikan reward, sehingga pemberian reward belum dilaksanakan secara adil dan transparan.

Selain itu masalah yang terjadi pada Kantor Astra credit Company (ACC) Bengkulu tidak adanya toleransi yang diberikan terhadap karyawan atas punishment yang diberikan perusahaan seperti yang dilaksanakan tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman.

## LANDASAN TEORI

### Reward

Tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengguna dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. (Saputra, 2017). Sedangkan menurut para ahli lainnya "Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial." (Wirawan, 2018).

Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba mereward kinerja karyawan dan mendorong loyalitas. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

### Punishment

Pada prinsipnya punishment merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.

Suparmi (2019) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk

mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Pradyani et al. (2020) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau Punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

### **Kinerja Karyawan**

Suparmi dkk (2019), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Menurut Sugiyono (2018:2) "Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jenis sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia.

Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara r-hitung (product moment) dengan r-tabel. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila:

1. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf  $\alpha = 10\%$ ), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut valid.

2. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf  $\alpha = 10\%$ ), maka dapat dikatakan pernyataan tersebut tidak valid

**Tabel 1 Uji validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
<i>Reward ( X1)</i>				
1	X1.1	0,278	0,690	Valid
2	X1.2	0,278	0,646	Valid
3	X1.3	0,278	0,609	Valid
4	X1.4	0,278	0,636	Valid
5	X1.5	0,278	0,626	Valid
6	X1.6	0,278	0,530	Valid
7	X1.7	0,278	0,606	Valid
8	X1.8	0,278	0,599	Valid
9	X1.9	0,278	0,622	Valid
10	X1.10	0,278	0,611	Valid
<i>Punishment ( X2)</i>				
1	X2.1	0,278	0,696	Valid
2	X2.2	0,278	0,584	Valid
3	X2.3	0,278	0,799	Valid
4	X2.4	0,278	0,597	Valid
5	X2.5	0,278	0,605	Valid
6	X2.6	0,278	0,512	Valid
7	X2.7	0,278	0,318	Valid
8	X2.8	0,278	0,631	Valid
9	X2.9	0,278	0,698	Valid
10	X2.10	0,278	0,671	Valid
<i>Kinerja karyawan (Y)</i>				
1	Y1	0,278	0,683	Valid
2	Y2	0,278	0,695	Valid
3	Y3	0,278	0,513	Tidak Valid
4	Y4	0,278	0,628	Valid
5	Y5	0,278	0,509	Valid
6	Y6	0,278	0,526	Valid
7	Y7	0,278	0,529	Valid
8	Y8	0,278	0,472	Valid
9	Y9	0,278	0,443	Valid
10	Y10	0,278	0,601	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut semua indikator valid yaitu indikator pernyataan emiliki nilai rhitung > rtabel. Maka 30 item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (2010). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpa Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	r-kritis	Keterangan
1	Reward	0,753	0,60	Realibel
2	Punishment	0,752	0,60	Realibel
3	Kinerja karyawan	0,737	0,60	Realibel

Berdasarkan hasil analisis data SPSS 23 diatas sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Reward (X1), punishment (X2), dan yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dalam tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	2.960		3.585	.001
	Reward	.390	.115	.434	3.391	.001
	funishment	.374	.110	.438	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,611 + 0,390 X1 + 0,374 X2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 10,611 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel reward (X1) dan variabel punishment (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 10,611
2. Pengaruh reward (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien reward (X1) adalah sebesar 0,390 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,390.

### 3. Pengaruh punishment (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Nilai Koefisien regresi variabel punishment adalah sebesar 0,374 dengan asumsi apabila punishment (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,374.

### Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (R2)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.652	3.377

a. Predictors: (Constant), funishment, reward

Berdasarkan tabel 5 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai reward (X1) dan nilai punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji F (simultan)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, berdasarkan tabel 5 uji simultan berikut ini:

**Tabel 5 Hasil uji F ( simultan )**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.460	2	535.230	46.922	.000 <sup>b</sup>
	Residual	536.120	47	11.407		
	Total	1606.580	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), funishment, reward

Dari tabel 5. diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan F lebih kecil dari 0,005 maka variabel reward (X1) dan variabel punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor ACC Bengkulu. Berdasarkan tabel out SPSS diatas. Diketahui nilai F hitung adalah 46,922.

Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5%, Distribusi F dengan derajat kebebasan dari Df1= K-1 (3-1=2) dan DF2 (N-K = 50-3=47), Jadi f tabel adalah 3.20 (Lampiran7), maka sebagaimana mengambil dasar pengambilan keputusan dalam F hitung disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain reward (X1) dan Punishment (X2) berpengaruh simultan dengan kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis Secara Partial ( Uji T )

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 10.

**Tabel 6 Hasil Uji Partial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.611	2.960		3.585	.001
Reward	.390	.115	.434	3.391	.001
funishment	.374	.110	.438	3.418	.001

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa:

#### 1. Variabel Reward (X1)

Hasil pengujian untuk variabel reward menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya reward memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di kantor Astra Credit Company Bengkulu.

#### 2. Variabel Punishment (X2)

Hasil pengujian untuk variabel punishment menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi punishment lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Astra Credit Company Bengkulu.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa reward dan punishment memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan di Kantor ACC Bengkulu dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi Dan Uji Hipotesis**

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 10,611 + 0,390X_1 + 0,374 X_2 + e$					
Reward	0,390	0,115		0,001	Signifikan
Punishment	0,374	0,110		0,001	Signifikan
Uji F				0,001	Signifikan
Determinasi			0,666		66,6 %

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara reward terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Company (ACC) Bengkulu, karena Hasil

pengujian untuk variabel reward menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini reward memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Kantor ACC Bengkulu.

Hal ini terlihat bahwa reward sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu. Maka Kepala Astra Credit Company (ACC) Bengkulu tetap mempertahankan kualitas Kinerja karyawan sehingga kualitas pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Tangkuman, (2018 :187) mengemukakan bahwa Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji uji t dan uji F variabel punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel punishment pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi punishment lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu.

Hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut diketahui bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,682 dapat dipahami bahwa variabel punishment memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel punishment yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Meskipun punishment memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa punishment secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap punishment menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja.

Seperti yang dikemukakan Ernata (2017), pemberian sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat

### **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor ACC Bengkulu hal ini terlihat bahwa variabel reward dan Punishment hasil signifikan yaitu 0,001 dan 0,001 Selanjutnya nilai koefisien reward dan punishment sebesar 0,390 dan 0,374 dapat dipahami bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu sebesar 66,6 % sisanya 33,4% variabel yang tidak diteliti. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan yang tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi agar mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan

diharapkan penerapan Reward dan Punishment di PT. Budi Andalan Agro Bandar Lampung menjadi perhatian penuh bagi perusahaan, demi memaksimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan standar kinerja PT. Budi Andalan Agro sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian untuk variabel reward (X1) menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya reward memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu
2. Hasil pengujian untuk variabel punishment (X2) menunjukkan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi punishment lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu.
3. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa nilai reward (X1) dan nilai punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Saran

Saran bagi perusahaan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel reward dan punishment merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Astra Credit Company (ACC) Bengkulu. Responden menilai bahwa punishment sesuai dengan reward dan punishment. Maka dari itu penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi reward yang dimiliki dengan terus melakukan punishment pegawai untuk perkembangan dan kesempurnaan suatu perusahaan atau satuan di masa yang mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur A. 2018. Pengaruh Rewar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2. hlm. 242-247. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afriansa, R., Susanti, N., & Noviantoro, R. 2023. Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Of PT. Revelation Of Septyan Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 3(1), 157-172.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Arianto, Nyoman Jepri, et all. 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital 2.2*: 145-150.
- Astuti, Winda Sri, et all. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pada

BPR Hasamitra Makasar. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Vol. 1 Hal 31-46.

- Biatur Rosyidah, 2018 "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Ardana, Mujiati, Sriathi. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dicky Saputra, et all. 2017. Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divisi regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1.
- Ernata, Yusvidha. 2017. "Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar". Jurnal Pemikiran dan Pengembangan SD, Volume 5, Nomor 2, September 2017 (Halaman 781-790)
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. 2014. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Brawijaya University.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Raja grafindo persada Mangkunegara,
- Kasmir, 2018. Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Martin, G.& Pear, J. 2015. Modifikasi Perilaku: Makna dan Penerapannya (Ed. 10). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muchlis, Imam. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho Dwi Agung. 2021. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia.
- Pradyani, G.A.A.I., et all .2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanan Bali" Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 21-30 DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Purnama, Ade Vici. 2015. pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Jurnal. Surabaya.
- Saputra, Heru; et all .2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 3.2: 187-197.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Suryadilaga, Al Musadieg dan Nurtjahjono 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal SKRIPSI Universitas Malang; Malang
- Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Tangkuman, K., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap

kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2).