



## Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Ruijin Trade Indonesia Jaya

Siti Fatimah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

[imahf961@gmail.com](mailto:imahf961@gmail.com)

**Abstract.** Based on various literatures, reward can be understood as an award or reward given by an organization to its members, either in the form of financial, nonfinancial, or psychological material. This study aims to determine the influence of Reward and Punishment on Employee Performance of PT Ruijin Trade Indonesia. The data collection method for this study is the interview and questionnaire method, and the data analysis uses quantitative analysis. Based on the results of the T test that was conducted, the sig value was 0.014 from the T table value of 2.037, it was concluded that Punishment had a partial influence on employee performance. Based on the results of the F test conducted, the sig value is 0.000 the F table value is 4.149, so it is concluded that Reward and Punishment have a simultaneous influence on employee performance. Based on the results of the determination coefficient test (simultaneous) it shows that it is concluded that Reward and Punishment have an effect of 80%, while 20% is influenced by other variables that are not studied.

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

**Abstrak.** Berdasarkan berbagai literatur, reward dapat dipahami sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya, baik dalam bentuk materi finansial, non-finansial, atau psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Ruijin Trade Indonesia. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner, dan analisis data ini menggunakan analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.014 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $-2.606 <$  dari nilai T tabel 2.037 maka disimpulkan Reward tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $7.957 >$  dari nilai T tabel 2.037 maka disimpulkan Punishment terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung sebesar  $64.098 >$  nilai F tabel sebesar 4.149 maka disimpulkan Reward dan Punishment terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (simultan) menunjukkan bahwa disimpulkan Reward dan Punishment berpengaruh sebesar 80% Sedangkan 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menyebabkan tingkat persaingan usaha semakin meningkat. Untuk menghadapi hal ini, perusahaan perlu menerapkan strategi yang berfokus pada peningkatan daya saing, kualitas pelayanan kepada konsumen, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Pentingnya peran sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk menyelaraskan strategi manajemen sumber daya manusia dengan strategi di bidang lainnya (Suak et al., 2017)

Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha dan pemikiran seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat terlihat dan dihitung dalam bentuk yang nyata. Salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian reward. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017), reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diberikan untuk mendorong seseorang agar lebih bersemangat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.

Reward adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau organisasi. Bentuk reward bisa berupa materi atau non-materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi penerimanya (Fitri et al., 2013)

Di PT Ruijin Trade Indonesia Jaya, pemberian reward dilakukan melalui beberapa cara untuk menghargai karyawan seperti kenaikan gaji, insentif, serta promosi berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan. Sistem reward yang diterapkan di perusahaan ini memperhatikan kinerja karyawan yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan, agar reward dapat diberikan dan diharapkan mampu memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain faktor reward, faktor punishment juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment merujuk pada sanksi yang diberikan kepada karyawan akibat ketidak mampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diinstruksikan. Hukuman atau punishment yang diterapkan di PT Ruijin Trade Indonesia Jaya seringkali belum memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari karyawan mengenai tujuan dari punishment tersebut, yang seharusnya untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, beberapa karyawan justru merasa dendam ketika menerima hukuman, yang dapat mempengaruhi kestabilan emosi mereka dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja (Suak et al., 2017).

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik dan terdorong untuk melakukan penelitian guna mengeksplorasi serta menganalisis kembali pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis memilih judul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Ruijin Trade Indonesia Jaya."

## **2. METODE PENELITIAN**

Pada permasalahan ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan berdasarkan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel

yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen Penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah Ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT Ruijin Trade Indonesia Jaya Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Ruijin Trade Indonesia Jaya untuk dijawab sesuai dengan kondisi nyata. Penelitian ini juga didukung dengan penggunaan perangkat lunak SPSS untuk mempermudah penulis dalam melakukan analisis data. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT Ruijin Trade Indonesia, dengan responden yang berjumlah 35 orang yang menjadi karyawan di PT Ruijin Trade Indonesia

### 3. UJI KUALITAS DATA

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau memvalidasi hasil dari kuesioner yang telah didapatkan. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT Ruijin Trade Indonesia sebanyak 35 responden yang dianggap mewakili.

**Tabel IV. V Uji Validitas Reward**

VARIABEL	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
Reward	.000	0.05	VALID
	.000	0.05	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

**Tabel IV. VI Validitas Punishment**

VARIABEL	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
<b>Punishment</b>	.000	0.05	VALID
	.000	0.05	VALID

Sumber Data diolah oleh peneliti, 2024

**Tabel IV. VII Uji Validitas Kinerja Karyawan**

VARIABEL	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
<b>Kinerja Karyawan</b>	.000	0.05	VALID
	.000	0.05	VALID

Sumber : Ouput SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

## 2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Cronbach alpha yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60” (Ghozali, 2018). Hasil Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat padaL hasil olahL data dengan menggunakan program spss 26

**Tabel IV. VIII Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Reward	.905	0,6	Reliabel
2	Punishment	.861	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	.868	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas nilai Cronbach's Alpha variabel Reward (X1) yaitu  $0.905 > 0.6$ , nilai Cronbach's Alpha Punishment (X2) yaitu  $0.861 > 0,6$  dan nilai Cronbach's Alpha KinerjaL Karyawan (Y)  $0.868 > 0,6$  maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi klasik

Sebelum menguji hipotesis beberapa asumsi yang harus terpenuhi ialah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji normalitasi

Untuk syarat data berdistribusi normal pada uji Kolmogorov – Smirnov data harus memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Berikut hasil uji yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV. IX Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84315628
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.049
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa residual data telah menunjukkan nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

#### b. Uji Multikolinieritas

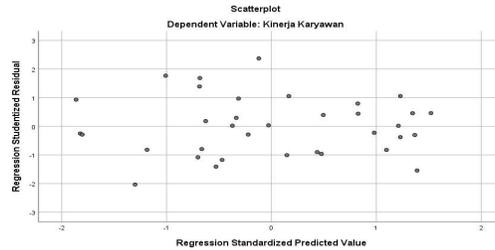
**Tabel IV. X Hasil Uji Multikolinieritas**

Indikator	Tolerance	VIF
Reward	.271	3.695
Punishment	.271	3.695

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas nilai Tolerance sebesar  $0.271 > 0.10$  dan nilai VIF  $3.695 < 10.00$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas



**Gambar IV I Scatterplot**

Sumber : Ouput SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan gambar scatterplot uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (parsial)

**Tabel IV. XI Uji T (Parsial)**

		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	8.566	2.940		2.914	.006
	Reward	-.332	.127	-.396	-2.606	.014
	Punishm en t	1.102	.138	1.209	7.957	.000

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti

1. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) memiliki nilai signifikan sebesar  $0.014 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $-2.606 <$  dari T tabel  $2.037$  maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X1) tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
2. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variable Punishment (X2) memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $7.957 >$  dari nilaiL T tabel  $2.037$  maka dapat disimpulkan bahwa Punishment (X2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

**Tabel IV. XII Uji F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.045	2	550.523	64.098	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.840	32	8.589		
	Total	1375.886	34			

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $64.098 > F$  tabel 4.149 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

a. Uji Koefisien Determinasi ( Parsial)

**Tabel IV. XIII Koefisien Determinasi ( Parsial)**

Variabel	Nilai R Square
Reward	.405
Punishment	.758

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Reward (X1) berpengaruh sebesar 40.5% dan 59.5% di pengaruhi oleh faktor lain. Dan variable Punishment (X2) berpengaruh sebesar 75.8% dan 24.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## b. Uji Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

**Tabel IV. XIV Uji Koefisien Determinasi (Simultan)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.788	2.93066

Sumber : Output SPSS diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS di atas nilai R Square adalah 0.800 yang artinya pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Ruijin Trade Indonesia sebesar 80% Sedangkan 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan ( Y )

Hasil dari pengujian hipotesis uji t variabel Reward terhadap kinerja karyawan melihat bahwa nilai sig 0.014 < dari 0.05 dan nilai T hitung sebesar -2.606 < dari nilai T tabel 2.037 maka Reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian hipotesis uji t variabel Punishment terhadap kinerja karyawan melihat bahwa nilai sig 0.000 < dari 0.05 dan nilai T hitung sebesar 7.957 > dari nilai T tabel 2.037 maka punishment berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

c. Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan oleh peneliti Secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang telah dilakukan yang mana hasil tersebut melihat nilai sig 0.000 < dari 0.05 dan nilai F hitung sebesar 64.098 > dari nilai F tabel sebesar 4.149 maka terdapat pengaruh secara bersama antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan

#### **4. PENUTUP**

1. Keterbatasan Penelitian
  - a. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.014 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $-2.606 <$  dari nilai T tabel 2.037 maka dapat disimpulkan reward tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
  - b. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $7.957 >$  dari nilai T tabel 2.037 maka dapat disimpulkan punishment terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
  - c. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung sebesar  $64.098 >$  nilai F tabel sebesar 4.149 maka dapat disimpulkan reward dan punishment Terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Saran
  - a. Diharapkan atasan PT Ruijin Trade Indonesia dapat mempertahankan dan lebih memperbaiki punishment, seperti memberikan rasa empati yang lebih dan lebih mengerti tentang para karyawan.
  - b. Diharapkan PT Ruijin Trade Indonesia dapat mempertahankan atau meningkatkan pemberian reward kepada karyawan, agar dapat meningkatkan motivasi mereka
  - c. untuk peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat melakukan penelitian yang lebih mendetail khususnya untuk variable reward.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. Management, and Accounting, 2, 85–91. <http://ejournal.stiekusumanegara.ac.id>*
- Bagis, F., Kusumo, I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction as a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal, 5. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/IJEBAR>*
- Baroroh, U. (2018). Konsep Reward dan Punishment Menurut Irawati Istadi (Kajian dalam Perspektif Pendidikan Islam). *Jurnal Penelitian Agama, 19(2), 48–64. <https://doi.org/10.24090/jpa.v19i2.2018.pp48-64>*
- Basmantra, I. N. (2018). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis The Effect Of NonFinancial Reward And Punishment on Job Loyalty Through Job Satisfaction. 3(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>*
- Dewi, A. A. M. U., & Adnyani, I. G. A.

Foenay, E., Fanggidae, R., & Ndoen, W. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. 11(1), 83–97. Forbeshu, C., & Edalmen. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan 47 Kepemimpinan terhadap Karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05, 231–240. Ghozali, I. (2018). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro. Gibson, J. L., Donnely, J. H., & Ivancevich, J. M. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processess*. The McGraw-Hill, Inc. Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat. Hair, J. F. , R. C. M. , & Sarstedt, M. (2011). “PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet.” *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 139–152. Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT. Inkubator Penulis Indonesia. [www.institutpenulis.id](http://www.institutpenulis.id)