

## Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia di Pekanbaru

Putri Nurhaliza<sup>1</sup> Seno Andri<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [putri.nurhaliza4249@student.unri.ac.id](mailto:putri.nurhaliza4249@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan distributor bahan bangunan PT. Bintang Distribusi Indonesia di Pekanbaru. Data penelitian didapat berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia, sehingga data pada penelitian ini ialah data primer. Terdapat 37 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Metode penelitian ini yakni metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis secara parsial *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Berdasarkan hasil analisis secara parsial *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Sementara uji F, memperlihatkan terdapat hubungan secara simultan antara variabel X dan Y sebab nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil R Square ialah 0,636. Nilai ini memperlihatkan sejumlah 63,6% variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia, dimana sisa lainnya 36,4% dipengaruhi terhadap variabel yang tidak dipakai di penelitian ini.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha tanpa terkecuali. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan di perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan lancar dan tanpa kendala, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal, efektif dan seefisien mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan, Rumawas (2018). Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal untuk organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Dimana ketika perusahaan sudah memiliki karyawan yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan bagian yang paling penting dan sangat terbukti manfaatnya, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Syamsuddinnor,2014). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan kurangnya

kedisiplinan dari karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan berkualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu dengan menerapkan *reward* dan *punishment*. Seiring era globalisasi sekarang perkembangan perusahaan sangat pesat sehingga dapat menimbulkan terjadinya persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Hal ini terbentuk dengan adanya sumber daya manusia yang ada maka tenaga kerja atau karyawan yang berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu. Salah satunya ialah melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

*Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djahhuri, 2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. *Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para karyawan. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan. Maksud pemberian *reward* kepada para karyawan agar karyawan lebih giat dalam bekerja untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya. Dengan kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Irmayanti (2013), *punishment* merupakan tata cara yang disalurkan organisasi agar dapat mengendalikan sebuah perilaku ke arah yang sepatutnya dilakukan. Menurut Fahmi (2017), *punishment* merupakan sebuah hukuman yang di tanggung setiap karyawan yang tidak sanggup menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Penerapan *reward* dan *punishment* di perusahaan menjadi perhatian penuh bagi pimpinan dan organisasi. *Reward* dan *punishment* digunakan untuk memenuhi standar operasional dan mewujudkan target perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* secara aktif berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik serta mampu memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materil maupun non materil. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015). *Reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan menjadi prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan.

PT. Bintang Distribusi Indonesia (PT. BDI) merupakan perusahaan yang bergerak di beberapa bidang usaha, diantaranya pembangunan, perdagangan, pengangkutan darat, pertanian, percetakan, perbengkelan dan jasa, namun PT. Bintang Distribusi Indonesia ini lebih fokus pada bidang perdagangan yakni perdagangan material bangunan. Produk material bangunan unggulan perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia diantaranya fiber cement coonwood, fiber cement bintang board, septictank dos, baja ringan dan kelengkapannya, atap dan accesoriesnya, papan gypsum, plafon, pvc, cat, rangka kusen dan pintu upvc, sanitary dan beberapa produk material bangunan lainnya. PT. Bintang Distribusi Indonesia tidak hanya meningkatkan kualitas produk yang mereka jual, akan tetapi melakukan peningkatan kinerja SDM menjadi lebih baik dan memiliki mutu yang bagus. PT. Bintang Distribusi Indonesia memiliki banyak karyawan yang merupakan penggerak tujuan perusahaan. Pendirian perusahaan bertujuan sebagai wadah perpanjangan tangan bagi masyarakat, pemerintah dan pihak swasta guna mendapatkan layanan perdagangan terutama pada bidang material bangunan yang berkualitas, aman, terjangkau, ramah lingkungan dan memberikan layanan profesional dengan harga yang kompetitif. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi, termasuk didalamnya yaitu penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* yang ditetapkan karena adanya anggapan bahwa dengan meningkatkan kinerja, maka nantinya akan mendapatkan imbalan dari perusahaan atas hasil kerjanya yang meningkat. Sedangkan *punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. *Reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memenuhi kriteria penilaian penerima *reward* maupun *punishment* tersebut diharapkan dapat lebih meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui apakah penerapan *reward* dan *punishment* di dalam perusahaan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia.

Kualitas SDM merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kualitas SDM yang baik dapat dilihat salah satunya dari kinerja karyawan. Untuk melihat rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan melihat data absensi karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Volume alpha dan volume terlambat pada PT. Bintang Distribusi Indonesia mengalami kenaikan. Terlihat jumlah tertinggi tingkat absensi karyawan terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah presentase mencapai 42 %. Tingkat asumsi terendah terjadi pada tahun 2021 dengan jumlah presentase (28 %). Tabel ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara wawancara dan obeservasi pada karyawan dan pimpinan perusahaan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia, terlihat beberapa fenomena sebagai berikut: Beberapa karyawan datang tidak sesuai jam kerja, Beberapa karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung, Adanya karyawan yang tidak mau membantu rekan kerjanya yang sedang membutuhkan pertolongan pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan uraian diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kinerja bagi lingkungan perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia di Pekanbaru". Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh penerapan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia? Bagaimana pengaruh penerapan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia? Bagaimana pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia? Berdasarkan rumusan

masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Bintang Distribusi Indonesia adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro & Supomo, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent (bebas) yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Bintang Distribusi Indonesia yang beralamat di JL. Garuda Sakti Km 5, pergudangan Global Mas, Block A10. Merupakan perusahaan yang menjual berbagai material bangunan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan selesai. Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2006) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya harus diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus. Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian (Hasan, 2002). Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap implementasi *reward* dan *punishment* pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Dalam hal ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Hasan, 2002). Data sekunder ini akan mencakup data sejarah perusahaan, data dari internet, penelitian terdahulu, jurnal dan sumber lainnya. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya (Khozin, 2013).

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2011). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran yang bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat, maka setiap instrumen harus memiliki

skala yang jelas. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Kuesioner yang disebarakan berisi serangkain pernyataan yang berhubungan dengan pengimplementasian *reward* dan *punishment* di perusahaan. Bentuk daftar pertanyaan atau kuesioner (angket) yang digunakan ialah kuesioner (angket) terstruktur dengan bentuk jawaban tertutup dimana setiap pernyataan sudah tersedia berbagai alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana variabel yang diukur diubah menjadi subvariabel kemudian diubah kembali menjadi indikator variabel dan dijabarkan menjadi deskriptor. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Angket (Kuesioner). Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, metode angket diberikan kepada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Kuesioner ini bersifat tertutup, dan atas pertimbangan lain yaitu praktis, hasilnya lebih mudah diolah, sehingga responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner.
2. Wawancara (Interview). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data. Dengan melakukan wawancara, peneliti bisa mendapatkan informasi atau data secara langsung dari narasumber yang nantinya data ini akan diolah dalam penelitian (Kurniawan & Ningtyas, 2016). Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden yaitu karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Variabel Reward

Variabel reward memiliki 3 dimensi yang terdiri dari *Financial Rewards*, *Inherent Rewards*, dan *Non-Financial Rewards*. Masing-masing dimensi terdiri dari 2 pernyataan, sehingga total pernyataan untuk *Reward* adalah sebanyak 6 buah pernyataan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat tanggapan responden mengenai *Reward* yang diberikan oleh PT. Bintang Distribusi Indonesia. Berikut adalah tanggapan dari responden mengenai variabel Reward dilihat dari dimensinya adalah sebagai berikut:

#### *Financial Rewards*

Tanggapan responden terhadap pernyataan pertama, yaitu gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya ditemukan 20 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 7 orang responden yang menyatakan setuju, 3 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 5 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden yang dominan menyatakan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia sudah memiliki pengetahuan mengenai financial rewards, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan. Selanjutnya tanggapan responden terhadap pernyataan kedua yaitu karyawan menerima

bonus dari perusahaan jika mencapai hasil kerja yang maksimal, ditemukan 19 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 9 orang responden yang menyatakan setuju, 5 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden didominasi oleh kategori sangat setuju. Disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia sudah mengetahui cara untuk mendapatkan tamahan bonus dari perusahaan yaitu dengan mencapai hasil kerja yang maksimal. Tanggapan pelaku usaha mengenai variabel *rewards* untuk dimensi *financial rewards* (hadiah finansial) pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia di Pekanbaru sudah bagus dan sudah mengetahui pengetahuan dasar mengenai rewards atau penghargaan dan juga mengetahui cara mendapatkan bonus dari perusahaan. Tanggapan responden mengenai variabel *rewards* dengan dimensi *financial rewards* termasuk dalam kategori baik dengan total skor 298.

### ***Inherent Rewards***

Tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yaitu sangat terbantu dengan adanya edukasi tentang pengembangan karir di perusahaan ditemukan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 8 orang responden yang menyatakan setuju, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut terlihat bahwa jawaban didominasi oleh kategori sangat setuju. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa sudah banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia yang merasa sangat terbantu dengan adanya edukasi tentang pengembangan karir di perusahaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan kedua yaitu terdapat jenjang karir yang jelas di dalam perusahaan ditemukan 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 11 orang responden yang menyatakan setuju, 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa memang terdapat jenjang karir yang jelas di dalam perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tanggapan mengenai *rewards* untuk dimensi *inherent rewards* (hadiah yang melekat) pada PT. Bintang Distribusi Indonesia mendapat dikategorikan baik dengan skor 293.

### ***Non Financial Rewards***

Tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yaitu pemberian tugas khusus kepada karyawan berprestasi ditemukan 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 6 orang responden yang menyatakan setuju, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 3 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut terlihat bahwa jawaban didominasi oleh kategori sangat setuju. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa sudah banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia yang sudah mendapat tugas khusus sebagai karyawan berprestasi diperusahaan. Tanggapan responden terhadap pernyataan kedua yaitu promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi ditemukan 20 orang yang menyatakan sangat setuju, 3 orang yang menyatakan setuju, 6 orang yang menyatakan kurang setuju, 4 orang yang menyatakan tidak setuju, dan 4 orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa memang terdapat promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi di dalam perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tanggapan responden mengenai variabel *rewards* dengan dimensi *non financial rewards* pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk ke dalam kategori baik dengan skor 280.

### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Rewards**

Rekapitulasi tanggapan karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tabel ini menunjukkan bahwa total skor *rewards* yaitu 871 yang berada pada rentang 719 - 911 dengan kriteria baik. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *Financial Rewards* dengan skor yakni 298 dan skor terendah terdapat pada dimensi *Non Financial Rewards* dengan skor 280.

### **Variabel Punishment**

*Punishment* terdapat 2 dimensi yang terdiri dari *Punishment* Preventif dan *Punishment* Represif. Masing-masing dimensi terdiri dari 3 pernyataan, sehingga total pernyataan untuk *Punishment* sebanyak 6 pernyataan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat tanggapan responden mengenai *Punishment* yang dilakukan oleh perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia Pekanbaru. Berikut adalah tanggapan dari responden mengenai variabel *Punishment* dilihat dari dimensinya adalah sebagai berikut:

#### ***Punishment* Preventif**

Tanggapan responden terhadap indikator pertama yaitu adanya peraturan tata tertib perusahaan ditemukan 9 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 14 orang responden yang menyatakan setuju, 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban terbanyak berada pada kategori setuju dengan jumlah 14 orang responden. Berdasarkan hal ini maka dapat diketahui sudah banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia yang sudah mengetahui mengenai adanya aturan tata tertib di dalam perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Selanjutnya pada pernyataan kedua yaitu adanya anjuran dan perintah yang jelas dari perusahaan diperoleh tanggapan responden yaitu terdapat 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 22 orang responden menyatakan setuju, 6 orang yang menyatakan kurang setuju, 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban terbanyak berada pada kategori setuju dengan jumlah 22 orang responden. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya di perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia sudah terdapat anjuran dan perintah yang jelas dan harus ditaati oleh karyawan di perusahaan. Selanjutnya pada pernyataan ke tiga pada variabel *punishment* dilihat dari dimensi *punishment* preventif yaitu adanya larangan yang jelas dari perusahaan ditemukan 6 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 15 orang responden yang menyatakan setuju, 14 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori setuju dengan jumlah 15 orang responden. Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan sudah menerapkan larangan yang jelas kepada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tanggapan responden mengenai *Punishment* dengan dimensi *Punishment* Preventif pada karyawan perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk kategori baik dengan total skor 423.

#### ***Punishment* Represif**

Tanggapan responden terhadap indikator pertama yaitu teguran bagi karyawan yang bermasalah ditemukan 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 12 orang responden yang menyatakan setuju, 16 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban terbanyak berada pada kategori kurang setuju dengan jumlah 16 orang responden. Berdasarkan hal ini maka dapat diketahui sudah banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan adanya teguran dari perusahaan kepada karyawan yang

bermasalah. Selanjutnya pada pernyataan kedua yaitu adanya pemberhentian tunjangan bagi karyawan yang bermasalah diperoleh tanggapan responden yaitu terdapat 11 orang responden yang menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan setuju, 11 orang yang menyatakan kurang setuju, 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban terbanyak berada pada kategori setuju dengan jumlah 14 orang responden. Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya karyawan di perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia setuju dengan adanya pemberhentian tunjangan bagi karyawan yang bermasalah di perusahaan. Selanjutnya pada pernyataan ke tiga pada variable punishment dilihat dari dimensi punishment represif yaitu adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang bermasalah ditemukan 12 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden yang menyatakan setuju, 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 0 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori setuju dengan jumlah 19 orang responden. Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwasanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan bermasalah mendapat dukungan dari karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tanggapan responden mengenai *Punishment* dengan dimensi Punishment Represif pada karyawan perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk kategori baik dengan total skor 422.

### **Rekapitulasi Tanggapan Responden *Punishment***

Rekapitulasi tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia terhadap variabel *Punishment*. Tabel ini menunjukkan bahwa totalskor *Punishment* yaitu 845 yang berada pada rentang 719 – 911 dengan kriteria baik. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *Punishment* Preventif dengan skor 423.

### **Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan terdapat 5 dimensi yang terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Masing-masing dimensi terdiri dari 2 pernyataan, sehingga total pernyataan untuk Kinerja Karyawan adalah sebanyak 10 buah pernyataan. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Berikut adalah tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan dilihat dari dimensinya adalah sebagai berikut:

#### **Kuantitas Pekerjaan**

Tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yaitu pemberian fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja ditemukan 6 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 17 orang responden yang menyatakan setuju, 10 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut terlihat bahwa jawaban didominasi oleh kategori setuju dengan jumlah 17. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia yang setuju bahwasanya pemberian fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja. Tanggapan responden terhadap pernyataan kedua penggunaan sistem dapat meningkatkan produktivitas ditemukan 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 19 orang responden yang menyatakan setuju, 13 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia setuju bahwasanya penggunaan sistem dapat meningkatkan produktivitas. Tanggapan responden

mengenai variabel kinerja karyawan dengan dimensi kuantitas pekerjaan pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk ke dalam kategori kurang setuju dengan skor 268.

### **Kualitas Pekerjaan**

Tanggapan responden terhadap indikator pertama yaitu kemampuan kerja saya sangat baik dibanding rekan kerja lain ditemukan 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 12 orang responden yang menyatakan setuju, 20 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 0 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan pernyataan adanya tingkatan kemampuan dalam bekerja. Selanjutnya tanggapan responden terhadap indikator pernyataan kedua yaitu saya memiliki kemampuan analisis data yang baik dibanding rekan kerja lain ditemukan 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 11 orang responden yang menyatakan setuju, 18 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban didominasi oleh kategori kurang setuju dengan skor 18 orang responden. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan pernyataan terdapat perbedaan kemampuan dalam menganalisis data. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi kualitas pekerjaan pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk dalam kategori kurang setuju dengan skor 248.

### **Ketepatan Waktu**

Tanggapan responden terhadap indikator pertama yaitu saya selalu datang lebih cepat dari jam masuk yang ditentukan oleh perusahaan ditemukan 1 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 13 orang responden yang menyatakan setuju, 21 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan ketentuan jam masuk dan pulang dari perusahaan. Selanjutnya tanggapan responden terhadap indikator pernyataan kedua yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang diberikan ditemukan 4 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 13 orang responden yang menyatakan setuju, 20 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 0 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban didominasi oleh kategori kurang setuju dengan skor 20 orang responden. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan pernyataan pemberian tenggat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi ketepatan waktu pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk dalam kategori kurang setuju dengan skor 256.

### **Kehadiran**

Tanggapan responden terhadap indikator pertama yaitu tingkat alpha saya selalu rendah setiap bulannya ditemukan 0 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 12 orang responden yang menyatakan setuju, 24 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 0 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan ketentuan adanya rekapitulasi absensi karyawan setiap enam bulan sekali. Selanjutnya tanggapan responden terhadap indikator pernyataan kedua mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap perusahaan ditemukan 2 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 9 orang responden yang menyatakan setuju, 23 orang

responden yang menyatakan kurang setuju, 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 0 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban didominasi oleh kategori kurang setuju dengan skor 23 orang responden. Sehingga dapat disimpulkan karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju dengan pernyataan mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap perusahaan. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dengan dimensi kehadiran pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk dalam kategori kurang setuju dengan skor 242.

### **Kemampuan Kerjasama**

Tanggapan responden terhadap pernyataan pertama yaitu pelanggan selalu puas dengan kemampuan komunikasi saya yang baik ditemukan 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 8 orang responden yang menyatakan setuju, 21 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut terlihat bahwa jawaban didominasi oleh kategori setuju dengan jumlah 21. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa banyak karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia yang setuju bahwasanya adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan. Tanggapan responden terhadap pernyataan kedua yaitu saya selalu menjadi tempat bertanya bagi karyawan lain ditemukan 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju, 7 orang responden yang menyatakan setuju, 22 orang responden yang menyatakan kurang setuju, 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden didominasi oleh kategori kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia kurang setuju bahwasanya terdapat tingkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan dimensi kemampuan kerjasama pada karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia termasuk ke dalam kategori kurang setuju dengan skor 236.

### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan**

Rekapitulasi tanggapan pelaku usaha terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bintang Distribusi Indonesia. Tabel ini menunjukkan bahwa total skor Kinerja Keuangan yaitu 1.250 yang berada pada rentang 1042 – 1362 dengan kriteria kurang baik/kurang setuju. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan skor 268 dan skor terendah berada pada dimensi kemampuan kerjasama dengan skor 236.

### **Pembahasan**

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui dan menganalisis *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia secara parsial dan simultan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini dengan cara umum menunjukkan hasil dengan harapan. Adapun pembahasan dari setiap tujuan penelitian yakni, sebagai berikut:

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai  $7.817 > t_{\text{tabel}} 1,689$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  Hal ini membuktikan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi "*Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia" dapat diterima. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena *reward* yang diberikan kepada karyawan menimbulkan adanya rasa senang di hati karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan. Penerapan reward akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Teori ini didukung oleh Purnama (2015) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan sebuah pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” menyatakan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

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

Hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa variabel *punishment* memiliki nilai  $t_{hitung} 6,740 > t_{tabel} 1,689$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  Hal ini membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil ini hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia” dapat diterima. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan karena kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Menurut Mangkunegara (2013) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015) dengan judul penelitian “Penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo” menyatakan bahwa *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

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

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel reward dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji simultan (uji f), menunjukkan bahwa variabel reward dan *punishment* mempunyai nilai  $f_{hitung} 56,912 > f_{tabel} 3,267$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  Hal ini membuktikan bahwa reward dan *punishment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan hasil tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “*Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia” dapat diterima. Pendapat ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007) menjelaskan bahwa tujuan utama diterapkannya program *reward* dan *punishment* adalah menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja. Hasil penelitian ini didukung langsung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramdhani, Samsudin, dan Mulia (2022) dengan judul “Implementasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Koperassi” menyatakan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya *Reward* membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya *Punishment* membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada perusahaan distributor bahan bangunan PT. Bintang Distribusi Indonesia mengenai “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia di Pekanbaru” maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: Variabel *Reward* dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana para karyawan setuju dengan adanya sistem *reward* yang diadakan oleh perusahaan. Semakin bagus *Reward* yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Variabel *Punishment* dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dimana penerapan *punishment* didalam perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia cukup baik, sehingga *punishment* yang diberi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Secara simultan variabel *Reward* dan *Punishment* dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dimana semakin baik *Reward* dan *Punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang dipilih oleh peneliti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Sesuai hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dijelaskan serta diuraikan, maka penulis ingin memberikan saran yang bisa dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti berikutnya. Adapun saran-saran dari penulis yakni sebagai berikut: Jika dilihat dari variabel *reward* yang ada pada perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia, terdapat dimensi *Non Financial Rewards* yang mempunyai skor terendah dibanding dimensi lainnya. *Non financial rewards* adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak dalam bentuk uang tetapi seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan karyawan sebagai perwakilan perusahaan. Penulis menyarankan agar PT. Bintang Distribusi Indonesia untuk lebih memperhatikan aspek dimensi ini, agar karyawan lebih giat lagi dalam berkerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Pada variabel *punishment* yang terdapat di dalam perusahaan, ada dimensi *punishment represif* yang mempunyai skor lebih rendah. Penulis memberikan saran kepada perusahaan PT. Bintang Distribusi Indonesia agar dapat memberlakukan *punishment represif* secara baik supaya para karyawan dapat lebih baik dalam pelaksanaan kinerja di perusahaan. Pada variabel kinerja karyawan pada PT. Bintang Distribusi Indonesia terdapat dimensi kemampuan kerjasama yang mendapat skor terendah. Saran penulis sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kemampuan kerjasama yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan. Karena kemampuan kerjasama yang baik sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Anugra, R., Noprizal, N., & Pefriyadi, P. (2023). Analisis Penerapan Punishment dan Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/4458>
- David Ahmad Yani. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>

- Febrianti, S., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–9.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, aplikasi menggunakan mart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. (Yogyakarta). BPF.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, H. . (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2009). *Pengantar Ilmu Administasi Bisnis*. Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF.
- Kurniawan, A. W., & Ningtyas, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Latiep dkk. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Mangkunegara, A. (2013). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2016). *Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- 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>
- Ramdhani, M., Samsudin, A., & Mulia, F. (2022). Implementasi Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 65–72. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.691>
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. *Universitas Islam Riau*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. PT.. Bumi Aksara.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suak, R., Adolfin, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.