

## Pengaruh Sanksi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Surabaya

Virda Ismaliya Bangun<sup>1</sup> Marnis<sup>2</sup> Rosnelly Roesdi<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Email: [virda.ismaliya5349@student.unri.ac.id](mailto:virda.ismaliya5349@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Sanksi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat uji SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Sanksi dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

**Kata Kunci:** Sanksi, Reward, Kinerja Karyawan, PTPN X

### Abstract

*This research aims to determine the influence of Sanctions and Rewards on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. The population in this study were all head office employees at PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. The sampling technique used in this research was the Simple Random Sampling technique with a sample size of 82 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS test tool. The research results show that Sanctions has a positive and significant effect on Employee Performance, Rewards has a positive and significant effect on Employee Performance and Sanctions and Rewards has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.*

**Keywords:** Sanctions, Rewards, Employee Performance, PTPN X



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

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi saat menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting yang harus di kelola dan diseleksi dengan baik agar perusahaan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang sudah menjadi target. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini tidak boleh dipandang sebelah mata oleh perusahaan karena tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki keterampilan dan tidak lalai dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Menjadi kewajiban untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan berada ditangan pekerjanya yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia ini biasa dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana tujuan dari MSDM ini sendiri adalah untuk mengelola, menciptakan, melatih, menilai dan mengkompensasi sumber daya manusia

yang dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi/perusahaan sehingga hal tersebut dapat membawa organisasi/perusahaan menuju keberhasilan dari tujuannya.

Dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sendiri merupakan tingkat pencapaian seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi perusahaan yang tertuang dalam strategic planning suatu perusahaan. Istilah kinerja ini sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan seorang individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Sembiring and Sandra, 2021). Karyawan dengan kinerja baik dipastikan akan membawa perusahaan menjadi lebih baik. Namun, menciptakan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik tentu saja bukanlah perkara mudah bagi sebuah perusahaan salah satunya adalah PT Perkebunan Nusantara X Surabaya, dimana perusahaan tentu saja harus memikirkan strategi terbaik untuk merangsang semangat kerja pada diri karyawan dan untuk mendisiplinkan karyawan yang lalai dalam melaksanakan sejumlah tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

PT. Perkebunan Nusantara X yang berada di Jl. Jembatan Merah No.3-11, Krembangan Sel., Kec. Krembangan, Kota Surabaya, Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang industri gula yang berdiri sejak tahun 1996. PT. Perkebunan Nusantara X sudah berdiri sejak lama serta konsisten dalam produksinya pastilah memiliki kualitas sumber daya manusia yang tidak perlu diragukan lagi. Namun demikian, seiring berjalannya waktu dan banyaknya perubahan yang terjadi baik internal maupun eksternal perusahaan, menyebabkan beberapa sumber daya manusia atau para karyawan dalam perusahaan tidak bekerja dengan optimal. Ditemukan bahwa masih banyak karyawan memiliki tingkat kinerja yang terbilang buruk karena lalai dalam bekerja, tidak disiplin, melanggar aturan serta tidak bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Karyawan di PT Perkebunan Nusantara X Surabaya melakukan pelanggaran yang tentu saja mengakibatkan kinerja perusahaan mengalami penurunan yang cukup besar karena karyawan terus menerus melakukan kesalahan berulang yang merugikan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara X mengalami naik turun yang cukup signifikan dimana pada tahun 2023, kinerja karyawan cukup jauh menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya dimana karyawan bukan hanya tidak mencapai target produksi namun juga lalai dalam pemenuhan standar *good manufacturing practices*, ketepatan waktu dalam produksi, kesesuaian proses produksi dengan SOP dan jumlah laporan produksi yang dibuat. Karena banyaknya terjadi perilaku buruk tersebut yang berimbas pada kerugian yang besar untuk perusahaan, PT Perkebunan Nusantara X Surabaya melakukan evaluasi yang ketat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan sanksi tegas sebagai bentuk pertanggungjawaban karyawan yang tidak konsisten, jujur dan bertanggungjawab dalam melakukan tugas serta kewajibannya agar memberikan efek jera sehingga kedepannya karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Hal yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yandri and Alfian, 2024) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan sanksi tegas untuk tindakan-tindakan menyimpang yang dilakukan karyawan. Sanksi merupakan hukuman yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Aprilia *et al.*, 2023). Kemudian, menurut (Muhammad *et al.*, 2022) Sanksi merupakan balasan yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan dan ancaman hukuman yang tersebut diberikan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan

memotivasi karyawan tersebut agar bekerja lebih maksimal. Dari wawancara tidak terstruktur yang peneliti lakukan dengan Kabag SDM PT Perkebunan Nusantara X, ditemukan bahwa untuk menindak tegas tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan, PT Perkebunan Nusantara X melakukan penerapan pemberian sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan diberikan sanksi berupa Peringatan I, yakni surat teguran yang diberikan karena teguran lisan telah dilakukan namun tidak menunjukkan perubahan yang positif. Pada beberapa kesalahan diberikan pula Peringatan II dan III, yakni pemberian surat teguran dengan mencantumkan sanksi yang akan diterima bila terus melakukan kesalahan yang sama hingga sampai pada pemutusan hubungan kerja jika yang bersangkutan tidak kunjung melakukan perubahan selama masa pengawasan. Kemudian, dapat dilihat pula bahwa tindakan demosi atau penurunan jabatan pada karyawan juga dilakukan untuk beberapa kesalahan yang cukup fatal. Hal ini dilakukan semata-mata dengan harapan agar sanksi tegas tersebut dapat membuat karyawan jera sehingga lebih berhati-hati melaksanakan tanggungjawabnya untuk mencapai kinerja yang optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana dalam (Frimayasa *et al.*, 2021) dikatakan bahwa jika dalam keadaan tertentu seseorang melakukan suatu pelanggaran kemudian langsung diikuti dengan pemberian *punishment* (sanksi atau hukuman), maka perilaku tersebut akan mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan hal yang sama ketika dalam keadaan tertentu dan saat menghadapi situasi yang sama dimasa yang akan datang.

Selain sanksi dari pemberian *punishment*, faktor berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan atau sering dikenal dengan *reward* sebagai bentuk terimakasih bagi karyawan yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Lusiana *et al.*, 2023) *Reward* merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Menurut (Novarini and Imbayani, 2019) *Reward* dapat berupa sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan sengaja sebagai imbalan bagi karyawan karena kontribusi terhadap pekerjaan yang baik, dan bagi karyawan yang menerapkan nilai-nilai positif untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Dalam praktek manajemen, *Reward* dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Melalui pemberian *reward*, karyawan merasa seperti mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad *et al.*, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa semakin baik *reward* yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dari wawancara tidak terstruktur yang peneliti lakukan dengan Kabag SDM PT Perkebunan Nusantara X, ditemukan bahwa untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan standar yang dimiliki perusahaan, PT Perkebunan Nusantara X melakukan penerapan pemberian *reward* atau penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja dengan baik. PT Perkebunan Nusantara X sudah menerapkan pemberian *reward* atau penghargaan berupa uang tunai ataupun logam mulia kepada karyawan-karyawan yang dinilai layak mendapatkannya dimana hal ini dilakukan untuk meningkatkan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan dan untuk memotivasi mereka agar selalu bekerja dengan sungguh-sungguh mencapai hasil yang sesuai dengan target perusahaan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian sanksi untuk tindakan indisipliner bagi karyawan yang melanggar aturan serta pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan sebagai bentuk apresiasi dengan baik

dan juga adil, kedua hal tersebut bisa menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dengan berbagai permasalahan yang terjadi maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui: "Pengaruh Sanksi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya". Dari beberapa pokok pikiran yang telah penulis sampaikan pada latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut: Apakah Sanksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya? Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya? Apakah Sanksi dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya? Berdasarkan uraian mengenai kajian yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Mengetahui pengaruh Sanksi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah asumsi kemungkinan rumusan masalah yang sementara akan diuji kebenarannya, hasil pastinya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

H2: Diduga terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

H3: Diduga terdapat pengaruh Sanksi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X yang beralamat di Jl. Jembatan Merah No.3-11, Krembangan Sel., Kec. Krembangan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2024 sampai dengan selesai dan pengumpulan data dilakukan pada hari kerja perusahaan. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kartor pusat di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang berjumlah 103 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Dengan ini maka sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang harus diselidiki, sehingga bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Simple Randon Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. Data Primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara, observasi maupun melalui

kuesioner yang disebar (Sugiyono, 2018). Data primer dalam penelitian ini merupakan informasi mengenai sanksi, *reward* dan kinerja karyawan yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

2. Data Sekunder. Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, jurnal, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2018).

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
2. Kuesioner. Digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur disamping diharapkan lebih memberikan *privacy* terhadap responden. Dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan secara tertulis / angket dan nantinya akan diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menyebar angket dengan menggunakan *google form* yang disebar kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
3. Studi Kepustakaan. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, hasil laporan maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Bisa dikatakan bahwa studi pustaka merupakan sebuah langkah awal dalam metode pengumpulan data. Penelitian ini juga mengambil data dari beberapa jurnal, laporan, literatur-literatur yang relevan dengan topik pembahasan agar dapat digunakan untuk memperkuat teori dan hipotesis, serta untuk memperoleh kesimpulan yang valid.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sanksi dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner (angket) dari sampel penelitian yakni karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang berjumlah 82 orang responden, lalu diolah menggunakan SPSS. Kemudian, data identitas responden diperlukan untuk memperjelas gambaran tentang responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini agar penggalan informasi tentang identitas responden dapat membantu dalam memperkuat penjelasan yang ditemukan sebagai hasil penelitian. Adapun identitas responden yang ditanyakan kepada para responden dalam penelitian ini berkenaan, dengan; jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Karyawan**

Pelanggaran atau ketidakpatuhan yang dilakukan seorang karyawan tidak dapat terus menerus dibiarkan karena jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah

maka efek negatifnya adalah kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya hingga kerugian yang akan dialami oleh perusahaan. Oleh karena itu, ketika karyawan terus bermasalah maka diperlukan adanya tindakan penegakan yang dapat memberikan efek jera berupa sanksi yang tegas sesuai dengan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bermasalah tersebut sehingga pada akhirnya rasa jera atau was-was akan menerima hukuman akan membuat karyawan lebih berhati-hati sehingga kinerja mereka akan meningkat. Berdasarkan uji t diperoleh hasil  $t$  hitung (8,510) >  $t$  tabel (1,990) atau sig (0,000) < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia *et al.*, 2023). Dapat disimpulkan bahwa sebuah peraturan tanpa dibarengi pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggarnya tidak akan memberikan efek apa-apa. Sehingga diperlukan penerapan sanksi yang dapat memberikan efek jera kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sanksi dapat memelihara kedisiplinan karyawan yang kemudian akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga semakin baik penerapan sanksi di sebuah perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja seorang karyawan.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian *reward* merupakan manifestasi dari apresiasi yang perusahaan tunjukkan kepada karyawannya atas dedikasinya bagi perusahaan dimana dengan ini, karyawan akan merasa dirinya dihargai, diapresiasi, diperhatikan atas kerja keras dan kontribusi mereka. *Reward* seringkali berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran tertentu sehingga dengan adanya pemberian *reward* akan memberikan arah dan fokus bagi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Reward* dapat membangkitkan semangat dan menciptakan persaingan sehat antara karyawan dimana mereka akan berlomba-lomba untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dari waktu ke waktu. Berdasarkan uji t diperoleh hasil  $t$  hitung (8,071) >  $t$  tabel (1,990) atau sig (0,000) < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari and Ekowati, 2022). Dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian *reward* yang dikelola dengan baik akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. *Reward* merupakan sebuah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang akan bekerja dengan maksimal bagi kepentingan perusahaan.

### **Pengaruh Sanksi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Sanksi dan *Reward* merupakan dua hal yang saling berkaitan dan dapat menjadi strategi untuk memotivasi seorang karyawan agar melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Jika karyawan yang melanggar aturan dan bersalah diberi sanksi (hukuman) sebagai ganjaran dan agar jera akan perbuatannya, maka yang berprestasi haruslah diberi *reward* atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi yang layak akan kerja kerasnya. Penerapan sanksi yang adil serta sistem *reward* yang menyenangkan akan membuat karyawan merasakan keseimbangan dalam bekerja sehingga akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar tidak terkena sanksi dan untuk menerima *reward*. Berdasarkan uji f diperoleh  $f$  hitung (81,824) >  $f$  tabel (3,11) dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sanksi dan *reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring and Sandra, 2021) Dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar aturan serta pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan sebagai bentuk apresiasi dengan baik dan juga adil, kedua hal tersebut bisa menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Sanksi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Sanksi dapat memelihara kedisiplinan karyawan yang kemudian akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga semakin baik penerapan sanksi di sebuah perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja seorang karyawan.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Sistem pemberian *reward* yang dikelola dengan baik akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Sanksi dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Sanksi dan *Reward* merupakan dua hal yang saling berkaitan dan dapat menjadi strategi untuk memotivasi seorang karyawan agar melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti akan memberikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, didapatkan hasil bahwa sanksi dan *reward* merupakan dua hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, bagi PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya, diharapkan untuk dapat memberikan sanksi yang lebih tegas dan berat untuk karyawan yang melakukan kesalahan sama secara berulang agar dapat menimbulkan efek jera sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dengan pekerjaannya. Kemudian, peningkatan fasilitas kerja serta asuransi yang terjamin diperlukan dilingkungan kerja untuk membuat karyawan semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya, diharapkan untuk memperhatikan stabilitas kerja mencakup waktu dan besaran target yang ditetapkan kepada masing-masing karyawan agar karyawan memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda dan beragam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andry, A. (2019), "Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Collection PT. Summit Oto Finance Pekanbaru", Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 10 No. 1, pp. 38–52, doi: 10.33059/jseb.v10i1.1123.
- Aprilia, L., Sofia, S. and Rahayu, A. (2023), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong", Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 3 No. 1, pp. 249–259.

- Ferdiyansyah, M.R. and Agustian, W. (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penerapan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Sako, Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi.
- Frimayasa, A., Windayanti, Fathiani, Rahmat and Desty Febrian, W. (2021), "Effect of Reward And Punishment On Employee Performance at PT Askrindo (Persero) Jakarta", *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, Vol. 2 No. 3, pp. 179–186.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., Basalamah, M.S.A. and Kadir, D. (2023), "Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai", *Center of Economic Students Journal*, Vol. 6 No. 2, pp. 185–198, doi: 10.56750/csej.v6i2.582.
- Muhammad, Karollah, B. and Masyithah, S.M. (2022), "Pengaruh Pemberian Reward dan Pelaksanaan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya", *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, Vol. 5 No. 1, pp. 211–220, doi: 10.32923/kjimp.v5i1.3103.
- Novarini, N.N.A. and Imbayani, I.G.A. (2019), "The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian", *International Journal of Applied Business & International Management*, Vol. 4 No. 3, pp. 33–44.
- Sari, S.S.M., Khasanah, S., Pasha, S. and Sanjaya, V.F. (2021), "Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)", *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, Vol. 7 No. 1, pp. 57–66, doi: 10.24967/jmb.v7i1.1070.
- Sari, T.P. and Ekowati, S. (2022), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur", *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol. 3 No. 1, pp. 119–132.
- Sembiring, D.P.S. and Sandra, E. (2021), "The Effect Of Reward and Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees", *Journal of Business and Management Review*, Vol. 2 No. 1, pp. 001–011, doi: 10.47153/jbmr21.822021.
- Solihat, A.N. and Maura, Y. (2023), "Pengaruh Motivasi , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus", *Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6 No. 3, pp. 145–153.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 1st ed., Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, A. (2021), "Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci", *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 16 No. 3, pp. 461–470, doi: 10.22437/jpe.v16i3.13816.
- Susandi. (2021), *Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Energi Di Kota Batam*, Universitas Putera Batam, Batam, doi: 10.54144/jadbis.v9i1.4745.
- Widianingtya, A.M. (2019), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo)", p. 282.
- Yandri, M.S. and Alfian. (2024), "Assessing How Rewards and Sanctions Shape Employee Performance at Rocky Plaza Hotel in Padang", *Equator Journal Of Management and Entrepreneurship Magister*, Vol. 12 No. 01, pp. 014–024.