



## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HUSH DIVISI BAZAR CABANG TANGERANG

Tazqia Nabila Lazuardi<sup>\*1,3</sup>, Fahmi Susanti<sup>2</sup>, Laila Listiani Putri<sup>3</sup>, Salma Hapiyudi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

\*Corresponding Author: [dosen03185@unpam.co.id](mailto:dosen03185@unpam.co.id)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Info Article</b></p> <p>Received:<br/>05 Juni 2025</p> <p>Revised:<br/>07 Juli 2025</p> <p>Accepted:<br/>13 Agustus 2025</p> <p>Publication:<br/>30 Agustus 2025</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Reward,<br/>Punishment,<br/>Employee<br/>Performance</p> <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Penghargaan,<br/>Sanksi, Kinerja<br/>Karyawan.</p> <p><b>Licensed Under a<br/>Creative Commons<br/>Attribution 4.0<br/>International<br/>License</b></p>  | <p><b>Abstract:</b> This study aims to examine the influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Hush Bazaar Division, Tangerang Branch. This study uses a quantitative approach with associative analysis. This study uses field observation techniques by distributing questionnaires to 60 employees at Hush Bazaar Division, which includes area coordinators and sales officers. The measurement scale uses Ordinal 'Likert'. The data analysis technique in this study was carried out through several stages, namely validity testing, reliability testing, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) testing, and hypothesis testing. The Reward variable was not proven to have a significant effect on Employee Performance. Then, the Punishment variable was proven to have a significant effect on Employee Performance, while both, namely the Reward and Punishment variables, were proven to have a simultaneous effect on Employee Performance at Hush Bazaar Division, Tangerang Branch, and contributed 46.8 percent.</p> <p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh atas Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik observasi lapangan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 60 karyawan pada Hush Divisi Bazar yang melihat bagian area coordinator dan sales officer. Skala pengukuran menggunakan Ordinal 'Likert'. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan pengujian hipotesis. Variabel Reward tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, variabel Punishment terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara keduanya yaitu variabel Reward dan Punishment terbukti berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang dan memberikan kontribusi sebesar 46,8 persen.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang cukup signifikan dalam 2 dekade terakhir, dimulai dari era teknologi berbasis *web* 1.0 dan 2.0 pada tahun 1990-an, hingga teknologi *web* 3.0, telah mengubah pola kebiasaan masyarakat (Saragih & Husain, 2012). Perkembangan internet membawa dampak signifikan atas tata kelola dari aspek sumber daya manusia (SDM) di suatu komunitas. Salah satu dampaknya adalah transformasi digital dalam manajemen SDM, yang meliputi perubahan dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan operasional sehari-hari. SDM itu sendiri memiliki peran sentral untuk merumuskan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Perusahaan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan mencapai tujuannya. *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang memiliki tanggungjawab besar untuk memastikan bahwa setiap rencana dan strategi yang disusun dapat dijalankan dengan efektif, dan untuk mewujudkan efektifnya rencana dan perumusan strategi di atas dibutuhkan suatu pengelolaan SDM yang baik. Oleh karena pentingnya pentingnya pengelolaan SDM ini untuk meningkatkan produktivitas sehingga efektivitasnya harus tercapai.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang**

| No.                                    | Aspek Penilaian | Target (%) | Capaian (%) |      |      |
|----------------------------------------|-----------------|------------|-------------|------|------|
|                                        |                 |            | 2022        | 2023 | 2024 |
| 1.                                     | Kualitas Kerja  | 100        | 75          | 77   | 73   |
| 2.                                     | Kuantitas Kerja | 100        | 78          | 70   | 72   |
| 3.                                     | Tanggungjawab   | 100        | 79          | 76   | 74   |
| 4.                                     | Kerjasama       | 100        | 74          | 77   | 76   |
| 5.                                     | Inisiatif       | 100        | 75          | 76   | 75   |
| Perolehan Rata-Rata (dalam persentase) |                 |            | 76          | 75   | 75   |

Sumber: *Hush* Divisi Bazar, 2022-2024

Data pada Tabel 1 di atas menjelaskan atas indikator target, pencapaian, dan persentase pencapaian terhadap target penjualan. Pada tahun 2024, target yang ditetapkan adalah 100%, namun pencapaian hanya mencapai 82 persen, menunjukkan bahwa karyawan belum berhasil mencapai target yang diharapkan dan hanya mencapai 82 persen dari target penjualan. Pada tahun 2023, dengan target yang sama yaitu 100 persen, pencapaian turun menjadi 75 persen, yang lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2024, menandakan adanya penurunan dalam kinerja. Sementara itu, pada tahun 2022, pencapaian berada pada angka 80 persen, yang lebih baik dibandingkan dengan tahun

2023 namun masih belum mencapai target yang diharapkan. Secara keseluruhan, tabel ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dalam mencapai target penjualan mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Capaian tertinggi yaitu tahun 2024 sebesar 82 persen dan pada tahun 2023 sebesar 75 persen dengan pencapaian terendah.

Pemberian *reward* atau penghargaan yang tepat kepada karyawan atas pencapaian mereka akan semakin memperkuat hubungan ini, memotivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik, dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis. Organisasi dituntut untuk lebih fokus kepada komponen penggajian karyawannya guna memberikan *feedback* agar kehadiran karyawan dapat tepat dengan waktu yang ditentukan perusahaan (Dianto, Ikhwana, & Nasution, 2023), karena gaji ini menjadi salah satu komponen *reward* yang melekat pada karyawannya. Komponen tidak terpisahkan pada alur dari manajemen karir terhadap kinerjanya sebagai bentuk imbalan kepada pegawai atau penghargaan atas pencapaian yang telah ditarget oleh para karyawannya. Menurut Barry (2018); Nur Hanida (2018) dalam Safriza (2023), *Reward* merupakan hal yang lebih luas dari sekedar imbalan dalam bentuk finansial dan meliputi hal-hal seperti pujian. *Reward* digunakan sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi individu, perlunya penerapan *reward* didalam perusahaan yaitu agar karyawan merasa nyaman atas pekerjaan yang telah dikerjakan sehingga karyawan akan merasa kerja kerasnya dilihat dan diapresiasi oleh perusahaan. Melalui mekanisme *reward* ini, Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun tetap adil, dimana karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh penghasilan tambahan berdasarkan pencapaian mereka. Sistem tunjangan berbasis sales ini juga memungkinkan perusahaan untuk memonitor kinerja penjualan secara lebih efektif, sekaligus memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan capaian hasil dari setiap karyawannya.

*Punishment* sebagai bentuk tindak lanjut atas yang terjadi dalam pengelolaan anggaran dan pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, perusahaan telah menetapkan beberapa bentuk sanksi yang dapat diberikan kepada karyawan yang terbukti melanggar (Riansyah, 2021). Sanksi pertama yang diberikan adalah teguran lisan, yang bertujuan untuk memberikan peringatan awal agar karyawan menyadari kesalahan yang telah dilakukan dan memperbaiki sikap serta perilaku mereka. Jika pelanggaran tersebut berulang, maka perusahaan akan mengeluarkan surat pernyataan yang mengharuskan karyawan untuk menandatangani komitmen untuk tidak mengulangnya lagi.

**Tabel 2 Data Pemberian *Punishment* pada *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang**

| No. | Jabatan                 | Tahun | Kategori Ringan | Kategori Sedang | Kategori Berat |
|-----|-------------------------|-------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1.  | <i>Area Coordinator</i> | 2022  | 3               | 1               | -              |
|     |                         | 2023  | 1               | -               | 1              |
|     |                         | 2024  | 4               | 1               | -              |
| 2.  | <i>Sales Officer</i>    | 2022  | 4               | 2               | -              |
|     |                         | 2023  | 2               | 1               | 2              |
|     |                         | 2024  | 5               | 1               | 1              |

Sumber: *Hush* Divisi Bazar, 2024

Data pada Tabel 2 di atas menjelaskan atas pemberian *punishment* pada karyawan yang menduduki jabatan *Area Coordinator* dan *Sales Officer* selama tahun 2022-2024 pada *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diidentifikasi jenis dan penyebab pemberlakuan *punishment* bagi karyawan antara lain: (1) Kategori ringan, yang mengakibatkan diberikan Surat Peringatan Pertama (SP1), *punishment* ini contohnya yaitu seperti karyawan yang tidak disiplin waktu dalam bekerja. (2) kategori sedang, yang mengakibatkan diberikan Surat Peringatan Kedua (SP2), misalnya karyawan yang tidak mencapai target perusahaan kurun waktu 3 (tiga) bulan sekali. Dan (3) kategori berat, yang mengakibatkan diberikan Surat Peringatan Ketiga (SP3), misalnya dalam bulan berikutnya karyawan tersebut tidak memiliki perubahan maka pihak perusahaan memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

Perusahaan juga memiliki kebijakan untuk mengeluarkan surat peringatan sebagai langkah lebih lanjut, di mana surat ini menegaskan keseriusan perusahaan dalam menanggapi masalah tersebut. Dalam kasus yang lebih serius, misalnya kehilangan barang perusahaan atau kerugian yang disebabkan oleh kelalaian, perusahaan dapat mengenakan denda kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk tanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan. Untuk pelanggaran yang lebih berat, seperti ketidakhadiran yang tidak sah atau tindakan yang merugikan perusahaan secara signifikan, skorsing sementara dapat diberikan sebagai bentuk pembelajaran dan evaluasi terhadap komitmen karyawan. Untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan terus terpenuhi, perusahaan akan melakukan penilaian kinerja karyawan secara tahunan, Berikut ini adalah data secara keseluruhan pada tahun 2024. *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang, sistem *reward* diberikan dalam bentuk tunjangan yang bervariasi sesuai dengan jabatan dan pencapaian individu. Setiap karyawan berhak mendapatkan tunjangan yang dihitung berdasarkan persentase tertentu dari total sales yang berhasil dicapai oleh karyawan tersebut selama periode tertentu. Besaran tunjangan ini berbeda-

beda, tergantung pada level jabatan masing masing karyawan dalam struktur organisasi. Karyawan di posisi yang lebih tinggi, seperti *Sales Manager*, *Assistant Sales Manager*, *Area Coordinator*, *Person-in charge* (PIC) biasanya mendapatkan persentase yang lebih besar dari total penjualan dibandingkan dengan karyawan di posisi *entry-level* atau staf penjualan atau *Sales Assistant*, Temporer. Sistem ini bertujuan untuk memberikan insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target penjualan mereka.

Menurut Mulyati (2024), *punishment* adalah seorang karyawan yang dikenakan sanksi atas pelaksanaan penugasan/pekerjaan oleh karena ketidakmampuannya berdasarkan apa yang telah diperintihkannya. Penelitian ini dan beberapa poin yang diuraikan sebelumnya dimasukkan ke dalam analisis tentang *reward* terhadap kinerja karyawan pada penelitian terdahulu. *Punishment* atau hukuman dalam manajemen sumber daya manusia bukan hanya sebagai konsekuensi negatif, tetapi juga sebagai alat pendidikan yang efektif untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Hukuman yang proposional dapat mengurangi perilaku indisipliner, menekan kesalahan yang berulang, dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya mematuhi aturan perusahaan. Namun, hukuman hendaknya ditujukan objektif, adil, dan sesuai dengan tingkat kesalahan, agar tidak menurunkan motivasi atau menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dengan penerapan yang tepat, hukuman dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperbaiki perilaku, membentuk budaya disiplin yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta keharmonisan dalam organisasi. Hasil identifikasi awal penelitian melihat bahwa *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan menuntut agar karyawan tersebut lebih memiliki ketelitian serta kedisiplinan dalam pelaksanaan penugasan sehingga kinerja yang lebih tinggi dapat dicapai. Penelitian sejenis yang akan dirujuk dilakukan sebelumnya oleh Suparmi dan Septiawan (2019); Priyantono (2019) karyawan yang memiliki kinerja tinggi menjadikannya untuk selalu aktif dalam memerankan posisinya di suatu perusahaan, tidak hanya mengemban untuk melaksanakan penugasan, tetapi juga sebagai perencana dan kontributor dalam pengembangan strategi serta perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk mencatat bahwa karyawan tidak hanya berperan sebagai individu yang menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan yang bersifat holistik, baik dari pihak manajemen maupun rekan kerja, untuk menciptakan lingkungan

yang mendukung pengembangan kemampuan individu serta pencapaian tujuan perusahaan yang lebih besar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Irianto (2022) menunjukkan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan Purbawi (2022) menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara pada penelitian Astuti *et al* (2018) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh atas kinerja karyawan, dimana hasilnya sejalan dengan penelitian Mahendra dan Subudi (2019) yang mengidentifikasi *reward* memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian Basyari dan Kuswinarno (2022) yang memberi jawaban atas *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian Vega, dkk. (2022) yang mengidentifikasi tidak ada pengaruh *punishment* secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjabaran temuan penelitian terdahulu dan *gap research* di atas, sehingga penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh atas *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis asosiatif. Asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan pengaruh variabel dependen dan independen yang merupakan metode penelitian yang spesifikasi sistematis, terencana dengan matang serta terstruktur dengan jelas mulai dari perancangan hingga perumusan (Sugiyono, 2023, hal. 65). Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Jl. Industri Imam Bonjol No.6, Bojong Jaya, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15117, selama 4-6 bulan di tahun 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sebanyak 60 orang pada *Hush* Divisi Bazar dengan jumlah akhir 61 karyawan pada tahun 2022, 60 karyawan pada tahun 2023, dan 60 pada karyawan tahun 2024 pada Bagian *Area Coordinator* dan *Sales Officer*. Teknik sampling jenuh ini digunakan pada penelitian kuantitatif atau penelitian-penelitian yang tidak ada generalisasi, sedangkan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel seluruhnya (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data adalah langkah yang diambil guna memperoleh informasi dalam pengukuran suatu variabel, dimana pada penelitian ini menggunakan teknik observasi lapangan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 60 karyawan pada *Hush*

Divisi Bazar yang melihatkan bagian *area coordinator* dan *sales officer*. Skala pengukuran menggunakan Ordinal ‘Likert’.

**Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian**

| Variabel               | Definisi Operasional Variabel                                                                                                                                                                                                                    | Indikator                                                                                                                         | Skala Pengukuran |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <i>Reward</i> (X1)     | Merupakan bentuk dari pemberian balas jasa kepada karyawannya atas prestasi kerja yang dihasilkan dapat berupa komponen finansial maupun komponen non-finansial (Irham Fahmi, 2016:64)                                                           | 1. Upah<br>2. Gaji<br>3. Insentif<br>4. Tunjangan<br>5. Penghargaan Interpesonal                                                  | <i>Likert</i>    |
| <i>Punishment</i> (X2) | Wujud konsekuensi atas tindakan yang diambil perusahaan atas perilaku negatif seorang karyawan (Purwanto (2013:238)                                                                                                                              | 1. Peringatan Lisan<br>2. Pemotongan Gaji atau Bonus<br>3. Penundaan kenaikan gaji atau promosi<br>4. Penurunan Jabatan<br>5. PHK | <i>Likert</i>    |
| Kinerja Karyawan (Y)   | Konsep kinerja yang dalam bahasa inggris memiliki istilah <i>performance</i> . Istilah dengan performa (dalam Indonesia), yang berarti output yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2020) | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Tanggung jawab<br>5. Inisiatif                                            | <i>Likert</i>    |

Sumber: Usulan Penelitian, 2025

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Ghozali, 2021; Husain, 2025). Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis, yaitu apabila  $F/t \text{ hitung} > F/t \text{ tabel}$  atau probabilitas signifikansi diperoleh kurang dari ( $<$ ) 0.05 (5%), maka variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya atau hipotesis alternatif dinyatakan diterima ( $H_0$  ditolak) (Ghozali, 2021).

## RESULTS AND DISCUSSION

### Results

#### *Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*

Setelah dilakukan pengolahan data, untuk menilai sah atau tidaknya item pernyataan kuesioner serta keandalan instrumen, maka Tabel 4 merangkum hasil dari uji validitas dan reliabilitas berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel             | Indikator                 | Pernyataan Kuesioner | R Score | R Table            | Hasil Uji             |
|----------------------|---------------------------|----------------------|---------|--------------------|-----------------------|
| Reward (X1)          | Upah                      | X1.1                 | 0,789   | 0,254              | > r-table, maka valid |
|                      |                           | X1.2                 | 0,692   |                    |                       |
|                      | Gaji                      | X1.3                 | 0,606   |                    |                       |
|                      |                           | X1.4                 | 0,626   |                    |                       |
|                      | Insentif                  | X1.5                 | 0,753   |                    |                       |
|                      |                           | X1.6                 | 0,829   |                    |                       |
|                      | Tunjangan                 | X1.7                 | 0,799   |                    |                       |
|                      |                           | X1.8                 | 0,809   |                    |                       |
|                      | Penghargaan Interpersonal | X1.9                 | 0,689   |                    |                       |
|                      |                           | X1.10                | 0,717   |                    |                       |
| Cronbach's Alpha     |                           |                      | 0,903   | Peroleh Skor > 0,7 | Reliable              |
| Punishment (X2)      | Peringatan Lisan          | X2.1                 | 0,636   | 0,254              | > r-table, maka valid |
|                      |                           | X2.2                 | 0,737   |                    |                       |
|                      | Peringatan Tertulis       | X2.3                 | 0,602   |                    |                       |
|                      |                           | X2.4                 | 0,706   |                    |                       |
|                      | Sanksi Administratif      | X2.5                 | 0,696   |                    |                       |
|                      |                           | X2.6                 | 0,702   |                    |                       |
|                      | Sanksi Struktural         | X2.7                 | 0,741   |                    |                       |
|                      |                           | X2.8                 | 0,717   |                    |                       |
|                      | Sanksi PHK                | X2.9                 | 0,652   |                    |                       |
|                      |                           | X2.10                | 0,749   |                    |                       |
| Cronbach's Alpha     |                           |                      | 0,873   | Peroleh Skor > 0,7 | Reliable              |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas                  | Y.1                  | 0,758   | 0,254              | > r-table, maka valid |
|                      |                           | Y.2                  | 0,713   |                    |                       |
|                      | Kuantitas                 | Y.3                  | 0,821   |                    |                       |
|                      |                           | Y.4                  | 0,886   |                    |                       |
|                      | Ketepatan Waktu           | Y.5                  | 0,840   |                    |                       |
|                      |                           | Y.6                  | 0,763   |                    |                       |
|                      | Tanggung Jawab            | Y.7                  | 0,816   |                    |                       |
|                      |                           | Y.8                  | 0,832   |                    |                       |
|                      | Inisiatif                 | Y.9                  | 0,715   |                    |                       |
|                      |                           | Cronbach's Alpha     |         |                    |                       |

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Tabel 4 di atas yang menjelaskan hasil uji validitas pada tiap variabel dan masing-masing item pernyataan kuesioner, dimana secara keseluruhan menghasilkan  $r$ -hitung yang lebih besar dari  $r$ -table (0,254), artinya 29 pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Keseluruhan dari instrumen pada masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* lebih dari skor 0,7, artinya instrumen dapat dinyatakan handal pada variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

#### *Hasil Uji Hipotesis*

Setelah asumsi validitas dan reliabilitas terpenuhi, untuk membuktikan pengaruh variabel yang diusulkan yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) atas pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang, dilakukan uji hipotesis pada Tabel 5 yang hasilnya dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel                                                  | Nilai Koefisien | Std. Error | t/F-Statistik | Sig.  | Hasil Uji   |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|------------|---------------|-------|-------------|
| <i>Reward</i> (X1)<br>→ Kinerja Karyawan (Y)              | 0,010           | 0,137      | 0,074         | 0,941 | H1 Ditolak  |
| <i>Punishment</i> (X2)<br>→ Kinerja Karyawan (Y)          | 0,706           | 0,144      | 4,917         | 0,00  | H2 Diterima |
| <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i><br>→ Kinerja Karyawan | -               | -          | 25,066        | 0,00  | H3 Diterima |
| Koefisien Determinasi                                     | 0,468           |            |               |       |             |

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Analisis pada Tabel 5 diatas yang memberikan hasil uji atas variabel *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang tidak membuktikan signifikansinya dengan probabilitas 0,941 ( $> 0,05$ ). Namun, hal ini berbeda dengan variabel *Punishment* (X2) yang terbukti memiliki signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *Punishment* menjadi variabel yang memiliki signifikansi atas Kinerja Karyawan pada *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang yaitu sebesar 70,6 persen, artinya semakin besar *Punishment* yang diberikan memiliki dampak terbesar dalam mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang. Di samping itu, pada pengujian simultan juga terbukti memiliki probabilitas signifikansi yang kurang dari ( $< 0,05$ ), artinya variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kontribusi sebesar 46,8 persen dalam uji koefisien determinasi.

## Discussion

Pembuktian hipotesis pertama dari variabel *Reward* (X1) menghasilkan *p-value* > probabilitas signifikansi yaitu 0,941 dan diperkuat dengan nilai *t*-hitung < *t*-tabel atau ( $0,074 < 2,002$ ). Dengan demikian, maka  $H_{01}$  diterima yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan atas *Reward* terhadap Kinerja Karyawan *Hush* Divisi Bazar Cabang Tangerang. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi dan Septiawan (2019); Priyantono (2019), dimana karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, dan sejalan dengan hasil penelitian Astuti *et al.* (2019), dimana *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompetensi SDM berpengaruh pada kinerja pegawainya (Ervilia, Nasution, & Sinaga, 2025). Adanya Pemberian *Reward* yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, produktifitas, dan kepuasan kerja sehingga mereka akan lebih senang dan betah bekerja. Selain itu, *Reward* dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Pembuktian hipotesis kedua dari variabel *Punishment* (X2) menghasilkan *p-value* < probabilitas signifikansi yaitu 0,000 dan diperkuat dengan nilai *t*-hitung > *t*-tabel atau ( $4,917 > 2,002$ ). Dengan demikian, maka  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh atas *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irianto (2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat *Punishment* kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan Purbawi (2022) menyatakan bahwa *Punishment* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hukuman bisa menjadi alat untuk meningkatkan disiplin dan memastikan karyawan mematuhi aturan, akhirnya dapat memberikan peningkatan positif dalam bekerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun jika tidak diterapkan dengan bijaksana, hukuman juga bisa menimbulkan efek negatif seperti penurunan motivasi dan moral kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja seorang karyawan.

Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,468 sedangkan sisanya 53,2 persen dipengaruhi faktor lain, yang diperkuat dengan uji parameter simultan dengan perolehan *F* hitung > *F* tabel atau ( $25,066 > 3,16$ ), dan *p-value* < Sig. 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, maka  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang

signifikan antara *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang.

## CONCLUSION

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh hasil atas pengaruh atas *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang, dimana variabel *Reward* tidak terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, atas variabel *Punishment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara keduanya yaitu variabel *Reward* dan *Punishment* terbukti berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang dan memberikan kontribusi sebesar 46,8 persen dan 53,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian hanya terbatas pada 60 orang, walaupun sesuai dengan jumlah populasi di perusahaan tersebut. Namun, data hanya diperoleh dari satu unit kerja, maka hasilnya mungkin tidak mencerminkan keseluruhan perspektif dari berbagai jabatan atau departemen lainnya.

Oleh karena tidak signifikannya pada uji parsial, atas variabel *Reward*, penting untuk menjabarkan poin-poin yang disorot untuk lebih berfokus pada bagian terkecil agar lebih terorganisir. Variabel *Punishment* menjadi penting bagi Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang pada Area Coordinator dan Sales Officer yang menjadi ujung tombak dalam menciptakan penjualan perusahaan dengan memahami dan mematuhi peraturan yang ada, juga harus menjaga kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga peningkatan citra diri sebagai individu yang bertanggung jawab dan profesional.

## REFERENCES

- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (No. tp8qa). Center for Open Science. doi:10.31227/osf.io/tp8qa
- Barry. 2018. PEOPLE, STATE, AND FEAR; A AGENDA FOR INTERNASIONAL SECURITY STUDIES IN THE POST COLD ERA 2nd Edition. London: Harvester Wheatsheaf.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA PERSADA SENTOSA DENGAN PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

- Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), 2(2), 213-222. doi: 10.21107/jkim.v2i2.13617
- Dianto, Ikhwana, H., & Nasution, S. W. (2023). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA (MDR) DI KOTA MEDAN. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3), 48-55. doi:10.35126/ilman.v11i3.536
- Ervilia, V., Nasution, S. P., & Sinaga, R. I. (2025). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK SUMUT MEDAN. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 24(1), 23-32. doi:10.22225/we.24.1.2025.23-32
- Fahmi, Irham. (2016). PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP DAM KINERJA. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, I. (2021). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM STATISTIK SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Husain, T. (2025). FIFA WORLD CUP 2022 PREDICTION AND ACTUAL RESULTS WITH LOGISTIC REGRESSION ALGORITHM: AN EVALUATION. European Journal of Applied Science, Engineering and Technology, 3(1), 189-199. doi:10.59324/ejaset.2025.3(1).17
- Mangkunegara, A. A. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Instansi (XIV Ed.). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Lestaluhu, K., Zacharias, T., & Irianto, L. B. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA TUAL. Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 11(2), 100-111. doi:10.31289/publika.v11i2.10376
- Mahendra, I., & Subudi, M. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SISTEM REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA CV. WIRACANA. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4(8), 395-412. doi:10.24843/EEB.2019.v08.i04.p04
- Mulyati, E. (2024). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: SURVEI PADA KARYAWAN PABRIK

- BAWANG GORENG UD. SINAR TANI PAGUNDAN. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 1-9.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21-30.
- Purwanto, Edy. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Riansyah, R. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABDA MAJU BERSAMA. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Safriza, H. (2023). MONOGRAF DISIPLIN KERJA, REWARD DAN KINERJA KARYAWAN UMKM. Purwokerto: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). PENGARUH FITUR-FITUR BLOG TERHADAP CONTINUANCE INTENTION TO VISIT BLOGS PADA TOKO ONLINE MULTIPLY. Journal of Computer Information, 1(1), 5-18.
- Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KOMBINASI (MIXED METHODS) DENGAN 9 DESAIN (Edisi Kedua, Cetakan 2). Bandung: Alfabeta
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 8(1), 51-61. doi:10.56444/sa.v8i1.1134