

## PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JETSHOPS BOUTIQUE

Devi Nanur Oktaviani<sup>1)</sup>, Angga Nugraha<sup>2)</sup>, Maulkre Her Susilo<sup>3)</sup>

<sup>1),2),3)</sup>Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

Email : devinanuroktaviani4@gmail.com <sup>1)</sup>, nugraha\_mil@yahoo.co.id <sup>2)</sup>,

maulkrehersusilo@gmail.com <sup>3)</sup>

---

### **Abstract**

*This study aims to examine the extent to which reward and punishment influence employee performance at Jetshops Boutique, located in ITC Mangga Dua, North Jakarta. The research was motivated by issues related to the unfair distribution of rewards and the inconsistent application of disciplinary measures, which have led to decreased employee motivation and job satisfaction. Using a quantitative approach with an associative research design, data were gathered through questionnaires distributed to 67 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 30. The findings indicate that both reward and punishment have a significant and positive partial impact on employee performance. Simultaneously, these two variables also show a significant combined effect, with a determination coefficient of 71.8%. This suggests that the majority of employee performance variations can be explained by the implementation of reward and punishment systems. The study emphasizes the importance of applying these mechanisms fairly and consistently to foster a productive work environment. It also highlights that well-managed incentives and corrective actions not only serve as control tools but can also motivate employees to improve their performance. The results are expected to assist company management in formulating more effective human resource strategies.*

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

---

### **PENDAHULUAN**

Transformasi digital telah mengubah struktur dan dinamika bisnis secara global, termasuk dalam ranah sumber daya manusia (SDM). Di tengah meningkatnya penggunaan teknologi dan pola kerja fleksibel, perusahaan tidak hanya dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar, tetapi juga ditantang dalam mengelola karyawan yang menjadi penggerak utama operasional bisnis. Kompetensi teknis saja tidak cukup, karyawan juga dituntut memiliki kemampuan adaptif, kolaboratif, dan profesional di tengah tekanan kerja yang makin kompleks.

Jetshops Boutique, sebagai usaha retail fashion wanita yang berlokasi di ITC Mangga Dua, Jakarta Utara. Jetshops Boutique beroperasi dalam sektor yang sangat kompetitif, dengan tuntutan pelayanan dan kecepatan respons terhadap perubahan tren. Untuk mempertahankan eksistensinya, Jetshops berfokus pada inovasi produk, penguatan merek, serta peningkatan kualitas karyawan. Namun, dalam proses pengelolaan SDM, perusahaan menghadapi tantangan serius dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang belum optimal.

*Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik, bertujuan meningkatkan motivasi dan loyalitas. Menurut (Sutrisno, 2019), *reward* adalah balas jasa atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran karyawan yang dapat menumbuhkan semangat kerja. Sebaliknya, *punishment* diperlukan untuk mengoreksi perilaku atau kinerja

yang tidak sesuai standar, sebagaimana dikemukakan (Pramesti et al., 2019) bahwa *punishment* bertujuan memberikan efek jera dan memperbaiki kedisiplinan kerja. Namun, jika dikelola secara adil. Sistem ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Jetshops Boutique menunjukkan adanya ketimpangan dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Salah satu permasalahan yang mencuat adalah perbedaan dalam pemberian kompensasi antara karyawan senior dan karyawan yang baru bergabung. Karyawan senior yang telah menunjukkan loyalitas tinggi dan kinerja konsisten merasa tidak dihargai secara proporsional karena menerima bentuk *reward* yang sama, baik dari segi frekuensi maupun nominal, dengan rekan kerja yang baru bergabung. Hal ini menimbulkan perasaan ketidakadilan dan demotivasi, karena kontribusi yang lebih besar tidak dibalas dengan penghargaan yang setara. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Disisi lain, *punishment* yang diberikan kepada *Sales Promotion Girl* (SPG) cenderung terlalu kaku dan tidak mempertimbangkan aspek situasional atau psikologis. SPG yang tidak mencapai target penjualan sering kali menerima teguran seperti teguran lisan yang berulang secara terbuka di depan rekan kerja lain, yang berdampak pada harga diri dan rasa percaya diri karyawan. Selain itu, bentuk *punishment* lain yang diterapkan seperti pemotongan gaji juga sering diterapkan tanpa adanya evaluasi terhadap penyebab penurunan performa. Pendekatan ini menimbulkan tekanan psikologis yang cukup besar, menyebabkan beberapa karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.

Tekanan ini berujung pada tingginya angka turnover, terutama diposisi SPG yang memiliki beban target tinggi. Karyawan merasa tidak didukung dan lebih memilih keluar daripada bertahan di lingkungan kerja yang dirasa tidak adil. Kondisi ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* yang tidak diimplementasikan dengan bijak bisa menurunkan motivasi, menciptakan ketidakpuasan kerja, dan berdampak negatif terhadap produktivitas secara keseluruhan. Seperti banyak karyawan memilih untuk mengundurkan diri, dan perusahaan harus terus-menerus melakukan proses rekrutmen dan pelatihan ulang bagi tenaga kerja baru, yang tentu memakan waktu, biaya, dan mengganggu kelancaran operasional toko.

Situasi ini mengindikasikan bahwa *reward* dan *punishment* yang tidak dirancang serta dikelola dengan adil, transparan, dan proporsional dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja, kepuasan kerja, dan kinerja individu maupun tim. Sistem manajerial yang terlalu fokus pada hasil tanpa memperhatikan proses, konteks, dan kondisi psikologis karyawan justru berpotensi menurunkan produktivitas secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajemen perlu meninjau kembali mekanisme *reward* dan *punishment* yang diterapkan, agar tidak hanya memiliki berfungsi sebagai alat pengendali, tetapi juga sebagai sarana membangun motivasi, apresiasi, dan budaya kerja yang sehat.

(Robbins, S. P., & Coulter, 2021) menyatakan bahwa manajemen adalah proses koordinasi aktivitas orang lain agar target organisasi dapat dicapai melalui pendekatan yang efisien dan hasil yang efektif. Dalam hal ini, *reward* dan *punishment* berfungsi sebagai alat kontrol dan motivasi yang strategis. Sementara itu, (Kasmir, 2016) menekankan bahwa SDM adalah aset strategis yang dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas, kedisiplinan, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis.

Melihat fenomena tersebut, perlu dilakukan suatu penelitian guna menelusuri seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Jetshops Boutique. Ketimpangan dalam sistem penghargaan serta penerapan sanksi yang belum sepenuhnya terdapat sasaran menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap suasana kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menjadi relevan karena dapat memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana kebijakan *reward* dan *punishment*

memengaruhi perilaku beserta hasil kinerja karyawan dalam konteks usaha retail fashion yang dinamis dan kompetitif.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Jetshop Boutique, (2) Untuk mengetahui pengaruh *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Jetshop Boutique, (3) Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Jetshop Boutique

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Reward**

*Reward* adalah bentuk pemberian apresiasi atau imbal jasa oleh perusahaan kepada karyawan atas pencapaian maupun hasil kerja yang optimal. *Reward* dapat bersifat baik berupa kompensasi seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-materi, seperti pujian, kenaikan posisi, atau pengakuan prestasi. (Tangkuman et al., 2015) menyatakan bahwa *reward* mencakup aspek *financial* dan *non-financial* sebagai metode untuk meningkatkan penerimaan dalam organisasi. Pemberian *reward* yang efektif mampu menumbuhkan motivasi, mendorong perilaku kerja yang positif, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan (Pradnyani et al., 2020).

*Reward* bertujuan untuk menarik karyawan berkualitas, mempertahankan perilaku kerja yang positif, memberikan motivasi, memperkuat rasa percaya diri, dan membentuk kebiasaan kerja yang baik (Zaiful Moh. Rosyid, 2018). Sistem *reward* yang dirancang dengan tepat dapat meningkatkan produktivitas serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.

Faktor yang mempengaruhi pemberian *reward* ada empat faktor utama, yaitu (1) konsistensi *internal* antar posisi pekerjaan, (2) kompetensi *eksternal* untuk mempertahankan daya saing, (3) kontribusi karyawan terhadap organisasi, dan (4) administrasi dalam perencanaan dan evaluasi pemberian *reward* (Astuti et al., 2022).

### **Punishment**

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang disalurkan atas perilaku karyawan yang tidak mematuhi aturan, dengan tujuan memperbaiki sikap, menjaga kedisiplinan, dan mencegah pelanggaran di masa depan (Desiyani et al., 2023). Bentuk *punishment* dapat berupa teguran, pemotongan gaji, pembatalan bonus, penurunan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja, tergantung pada tingkat pelanggaran. Meskipun bersifat negatif, jika diterapkan secara tepat dan bijaksana, *Punishment* merupakan tindakan yang normal, karena *punishment* bertujuan untuk menegakkan disiplin bagi seluruh karyawan agar menjalankan perilaku yang selaras dengan aturan dan norma yang berlaku di perusahaan (Sari & Ekowati, 2021).

*Punishment* merupakan bentuk sanksi yang diberikan perusahaan untuk mengoreksi perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan. Menurut (Dicky Saputra, Nurlina, 2017), *punishment* dibagi menjadi tiga jenis yaitu, sanksi ringan, tindakan disiplin tingkat sedang, dan sanksi berat. Sanksi ringan mencakup teguran lisan, teguran tertulis, serta bentuk ketidakpuasan tidak tertulis yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Tindakan disiplin tingkat sedang meliputi Kenaikan gaji yang ditunda dan pemotongan gaji, sesuai peraturan perusahaan, serta penundaan promosi jabatan. Sementara itu, sanksi berat terdapat berupa penurunan jabatan, pencopotan dari posisi tertentu, pengunduran diri atas permintaan karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja secara resmi.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada *output* kerja individu yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu atau tanggung jawab yang diberikan, baik dari sisi kualitas kerja serta intensitasnya (Daryanto, 2017). Kinerja karyawan mencerminkan bagaimana seseorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai peran dalam perusahaan (Sofiati, 2021). Menurut (Nanda Kurnia, Nesia & Husnaiti, 2022), kinerja karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment* sebagai bentuk motivasi serta evaluasi.

Menurut (Edison et al., 2016) mengungkapkan bahwa sejumlah komponen penting yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan, yaitu (1) kompensasi, (2) teknologi atau mesin, (3) metode kerja.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Rismawati Irma, 2018) melakukan penelitian di PT. Yun Yi Bandung dan menemukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh/berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Ade Vici Purnama, 2015) yang meneliti pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, di mana *reward* dan *punishment* sama-sama menunjukkan efek signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Carla Adityarini, 2022) dalam penelitiannya di Minimarket Jakarta Timur. Menemukan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *punishment* memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Meskipun demikian, secara simultan keduanya tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

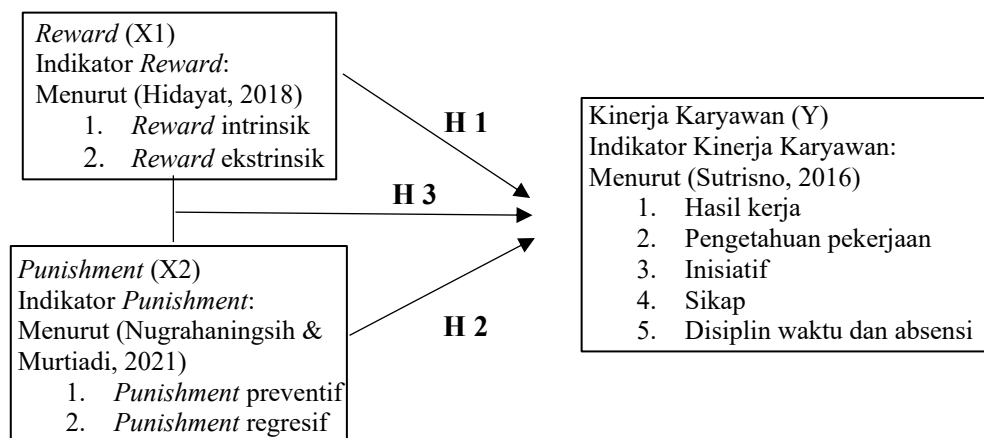
Selanjutnya, penelitian oleh (Syahna Zein dan Agus Frianto, 2023) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun *punishment* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Meski demikian, kedua variabel tersebut secara simultan tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya kombinasi pendekatan apresiasi dan pengawasan dalam pengelolaan SDM.

Penelitian terakhir yang dijadikan rujukan adalah (Rahmawati, 2023) dalam penelitiannya di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang menemukan bahwa baik *reward* maupun *punishment* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian dari penelitian-penelitian terdahulu, terlihat bahwa *Reward dan punishment* merupakan dua faktor yang secara berkelanjutan menjadi fokus dalam berbagai penelitian terkait kinerja karyawan. meskipun dengan variasi hasil yang menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut, khususnya dalam konteks Jetshops Boutique sebagai objek penelitian ini.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis atau dugaan yang bersifat sementara dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jetshops Boutique secara parsial.
- H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jetshops Boutique secara parsial
- H3 : *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Jetshops Boutique

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini secara nemurik dan menghasilkan hasil yang objektif berdasarkan data yang dikumpulkan. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil adalah seluruh karyawan Jetshops Boutique berjumlah 80 orang karyawan, dengan menggunakan teknik *sampling* dilakukan menggunakan rumus slovin dengan nilai toleransi kesalahan 5%, jumlah sampel yang dikumpulkan ialah 67 responden. Penelitian ini menggunakan metoden *Non-Probability Sampling*, Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada para responden. yang dipilih secara *Purposive Sampling*.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen (variabel bebas), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. *Reward*

Indikator *reward* dibagi menjadi dua, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik (Hidayat, 2018)

  - a. *Reward* intrinsik berasal dari dalam diri karyawan seperti penyelesaian, pencapaian, otonomi, pertumbuhan pribadi
  - b. *Reward* ekstrinsik berasal dari luar, seperti gaji, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal dan promosi
2. *Punishment*

Menurut (Nugrahaningsih & Murtiadi, 2021), indikator *punishment* sebagai berikut:

- a. *Punishment* preventif: diberikan sebagai bentuk pencegahan sebelum pelanggaran terjadi, seperti peringatan atau teguran awal.
  - b. *Punishment* represif: diberikan sebagai reaksi atas pelanggaran yang telah terjadi, dan dilakukan secara bertingkat sesuai jenis kesalahan.
3. Kinerja Karyawan
- Menurut (Sutrisno, 2019), indikator kinerja karyawan terdiri dari lima aspek utama yaitu:
- a. Hasil kerja
  - b. Pengetahuan pekerjaan
  - c. Inisiatif
  - d. Sikap
  - e. Disiplin waktu dan absensi
- Pengukuran angket atau kuesioner untuk penelitian ini menggunakan skala ordinal. Berikut adalah tabel skala ordinal yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 1. Skala Ordinal

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2020) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Bilangan konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

b2 = koefisien regresi kedua

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

e = Faktor pengganggu (*Error*)

Perhitungan asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji parsial (T), uji simultan (F) dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 30.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

N		67
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71938362
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.089
	Positive	.066
	Negative	-.089
<b>Test Statistic</b>		.089
<b>Asymp.Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		.200 <sup>d</sup>

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan diatas nilai *alpha* 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Jika signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 <sup>a</sup>	.462	.445	2.762	1.996

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,996 dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 67 dan jumlah variabel ( $k$ ) = 3. Berdasarkan nilai batas bawah ( $dl = 1,5122$ ) dan batas atas ( $du = 1,6988$ ), diperoleh bahwa  $1,6988 < 1,996 < 2,3012$  ( $4 - 1,6988$ ). Mengacu pada kriteria (Ghozali, 2021), apabila nilai  $du < dw < 4 - du$  maka tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif. Kesimpulannya, dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya autokorelasi, baik positif maupun negatif.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas, dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Karena pola sebaran residual terlihat acak dan simetris di sekitar garis nol, maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki varian yang konstan atau homoskedastisitas, sesuai dengan pendapat (Khairinal, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.815	4.173		
	Reward	.546	.127	.660	1.516
	Punishment	.354	.148	.660	1.516

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,516. Jika dibandingkan maka nilai  $VIF < 10$  selain itu jika dilihat pada nilai *tolerance* maka terlihat bahwa nilai *tolerance* adalah 0,660. Sehingga nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *reward* dan variabel *punishment* (Khairinal et al., 2020).

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error
	B	Std. Error

1	(Constant)	14.815	4.173
	Reward	.546	.127
	Punishment	.354	.148

$$Y = 14,815 + 0,546X_1 + 0,354X_2$$

Artinya:

1. Konstanta 14,815 mengindikasikan bahwa jika *reward* dan *punishment* bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 14,815.
2. Koefisien *reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,546 berarti setiap peningkatan *reward* satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,546.
3. Koefisien *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *punishment* satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,354.

### Uji Parsial (T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
	Reward	.546	.127	.485	4.298	<.001
	Punishment	.354	.148	.270	2.393	.020

Hasil uji T menunjukkan bahwa:

1. Uji t untuk variabel *reward* berkenaan dengan kinerja karyawan, hipotesis dapat diuji dengan memeriksa nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, di mana t hitung 4,298 lebih besar dari t tabel 1,997 serta tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variable *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Uji t untuk variabel *punishment* terkait dengan kinerja karyawan, hipotesis dapat diuji dengan memeriksa nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, di mana t hitung 2,393 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.404	2	209.202	27.432	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	488.073	64	7.626		
	Total	906.478	66			

Berdasarkan tabel hipotesis dengan uji simultan dapat dilihat berdasarkan nilai dari f hitung dan f tabel, dimana f hitung 27,432 > f tabel 3,14 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, maka secara simultan

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.709	2.58496

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,718 atau 71,8%. Berarti bisa disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t parsial menyatakan bahwa nilai t hitung 4,298 > t tabel 1,997 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jetshops Boutique.

Adapun hasil pengujian menggunakan uji t parsial menyatakan bahwa nilai t hitung 2,393 > t tabel 1,997 dengan nilai signifikan 0,020 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jetshops Boutique

Dari secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jetshops Boutique. Besarnya persentase pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yaitu 46,2% dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *reward* adalah variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jetshops Boutique. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 4,298 yang melebihi t tabel 1,997 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah 0,05. Maka dari itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, semakin tepat dan efektif *reward* yang diberikan-baik berbentuk *material* seperti bonus dan tunjangan maupun *non-material* seperti penghargaan atau pujian-semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
2. *Punishment* juga terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan t hitung 2,393 > t tabel 1,997 dan sig 0,020 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Ini berarti pemberian *punishment* yang adil dan seimbang, seperti teguran, surat peringatan, atau pemotongan insentif, dapat meningkatkan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja. Dengan penerapan yang bijak, *punishment* dapat menjadi alat kontrol yang berdampak positif terhadap kinerja.

3. Secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jetshops Boutique. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 27,432 yang lebih besar dari F tabel 3,14 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang berarti kedua variabel tersebut bersama-sama berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis, dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Jetshops Boutique

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan agar Jetshops Boutique lebih memperhatikan keadilan dalam pemberian *reward*. Karyawan dengan masa kerja dan kontribusi yang tinggi sebaiknya mendapatkan *reward* yang sesuai, agar memotivasi dan loyalitas tetap terjaga. Selain itu, bentuk *reward* sebaiknya divariasikan, tidak hanya berupa bonus atau tunjangan, tetapi juga dalam bentuk *reward non-material* seperti pujian atau kesempatan. Dalam hal *punishment*, perusahaan perlu menerapkannya secara adil dan membina. Teguran atau sanksi yang terlalu keras berisiko menimbulkan tekanan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih manusiawi dan komunikatif perlu diterapkan, terutama untuk posisi kerja yang penuh tekanan.

2. Kepada Peneliti Berikutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik menelusuri judul atau tema serupa, dianjurkan untuk menambahkan variabel tambahan, seperti motivasi dalam bekerja, gaya kepemimpinan, maupun kondisi lingkungan kerja. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, hasil penelitian diharapkan dapat berperan dalam memberikan manfaat yang lebih komprehensif terhadap pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848–857.
- Dicky Saputra, Nurlina, L. H. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta* (Vol. 6, Issue 1, pp. 1–7). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana UII Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Khairinal. (2016). Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis, Dan Disertasi. Salim Media Indonesia. In *Metode Penelitian* (pp. 282–351). [www.salimmedia.com](http://www.salimmedia.com)
- Khairinal, K., Kohar, F., & Fitmilina, D. (2020). Pengaruh Motivasi Belajar, Disiplin Belajar, Dan Lingkungan Teman Sebaya Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas Xi Ips Sman Titian Teras. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515.
- Nanda Kurnia, Nesia: Husnaiti, R. T. Y. (2022). Sosains jurnal sosial dan sains. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 426–432.
- Nugrahaningsih, R., & Murtiadi, A. (2021). Effect of organizational commitment and employee empowerment and reward and punishment of motivation BPJS services and performance of employee in hospital abdul wahab Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 4301–4314.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21.
- 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. 57-63
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson.
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. rananda Media Group, Jakarta.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Zaiful Moh. Rosyid, A. A. R. (2018). *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.