

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HINI DAIKI INDONESIA

Fathma Ismy Sundani¹, Mila Karmila², Irly Artiara Irawan³
Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia
ismyfathma@gmail.com , milaakparsil@gmail.com , irlyatiara@unper.ac.id

Abstract

This study examines the influence of Reward and Punishment on the performance of production employees at PT. Hini Daiki Indonesia. The data shows that the instability of performance influenced by the implementation of the Reward and Punishment system at PT. Hini Daiki Indonesia has not been carried out optimally.. This research aims to know and analyze the Influence of Reward and Punishment on the Performance of Production Department Employees at PT. Hini Daiki Indonesia simultaneously and partially. The method used in this research is to use a descriptive analysis method with a quantitative approach. With a research sample of 85 employees in the production department of PT. Hini Daiki Indonesia. The data used is using primary data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using SPSS 25.0. The research results show that simultaneously Reward and Punishment have a significant influence on Employee Performance at KSU Postra. Partially Reward has a significant influence on Employee Performance in the production department of PT. Hini Daiki Indonesia. Partially Punishment does not have a significant influence on the Performance of Production Employees at PT. Hini Daiki Indonesia.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum stabil, yang diduga berkaitan dengan penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* yang masih belum optimal di perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan bagian produksi, baik secara simultan maupun parsial. Pendekatan yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang karyawan produksi. Data yang dikumpulkan merupakan data primer, dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear ganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersamaan (simultan), *Reward* dan *Punishment* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara individu (parsial), variabel *Reward* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sementara *Punishment* secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus melakukan pembaruan dan peningkatan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Salah satu kunci penting untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada produktivitas perusahaan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan sistem manajemen SDM yang efektif, termasuk pemberian *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (sanksi), menjadi instrumen penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian penghargaan yang adil serta sanksi yang tegas dan proporsional diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun, dalam praktiknya, sistem ini sering menghadapi kendala seperti ketidakadilan, kurangnya transparansi, dan faktor subjektivitas, sebagaimana terjadi di PT. Hini Daiki Indonesia.

Data internal perusahaan menunjukkan fluktuasi dalam kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD dan beberapa karyawan, ditemukan bahwa sistem *Reward* dan *Punishment* belum diterapkan secara maksimal. Ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan serta ketidaktegasan dalam pemberian sanksi menjadi isu utama yang memengaruhi semangat dan produktivitas kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi di PT. Hini Daiki Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Reward

"*Reward* merupakan motivator penting bagi karyawan untuk mengirimkan ide-ide paling inovatif mereka untuk meningkatkan operasi perusahaan dan meningkatkan kinerja keuangan dan non-keuangan organisasi" Menurut Astuti, et al (2018: 127)

Punishment

"*Punishment* yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman" Menurut Wijaya (2021: 2)

Kinerja

"Kinerja adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi." Menurut Robbins et al. (2012)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan

gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Hini Daiki Indonesia Kp. Kebon Bencoy, RT. 07 RW. 02, Sukawangi, Mekarwangi, Kec. Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46153.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia, dengan total sebanyak 575 orang.

Sampel

Jadi sampel yang digunakan oleh penulis seluruh karyawan yang berjumlah 85 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportional Random Sampling.

Penentuan Jumlah Sampel

Dengan teknik Proportional Random Sampling dapat diambil sampel dari masing-masing Divisi Produksi yakni Divisi Persiapan & Cutting sebanyak 10 karyawan, Divisi Sewing Produksi sebanyak 41 karyawan, Divisi QC & Packing 11 karyawan, Divisi Support Produksi 6 karyawan, dan Divisi lain produksi sebanyak 17 karyawan, jadi total sampel keseluruhan adalah 85 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Setelah seluruh data yang diperlukan berhasil dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan proses analisis dan interpretasi terhadap data tersebut. Menurut Sugiyono (2018:267), uji validitas merupakan proses untuk memastikan kesesuaian antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang benar-benar diperoleh dari subjek penelitian di lapangan.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas, dilakukan perhitungan korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan total skor, menggunakan rumus Pearson Product Moment.

Hasil Uji Validitas menunjukkan semua variabel valid. Hal ini disimpulkan dengan melihat semua variabel r hitung $>$ r tabel. Di definisikan bahwa semua pernyataan layak diteliti (Lampiran 5 hal 116)

Hasil Uji Validitas (X1)

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0.213	0.563	Valid
2	0.213	0.439	Valid
3	0.213	0.404	Valid
4	0.213	0.478	Valid
5	0.213	0.564	Valid
6	0.213	0.601	Valid
7	0.213	0.423	Valid
8	0.213	0.633	Valid
9	0.213	0.677	Valid
10	0.213	0.639	Valid
11	0.213	0.679	Valid

12	0.213	0.705	Valid
----	-------	-------	-------

Hasil Uji Validitas (X2)

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0.213	0.239	Valid
2	0.213	0.355	Valid
3	0.213	0.521	Valid
4	0.213	0.441	Valid
5	0.213	0.318	Valid
6	0.213	0.635	Valid
7	0.213	0.713	Valid
8	0.213	0.598	Valid
9	0.213	0.586	Valid
10	0.213	0.606	Valid

Hasil Uji Validitas (Y)

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0.213	0.374	Valid
2	0.213	0.714	Valid
3	0.213	0.601	Valid
4	0.213	0.530	Valid
5	0.213	0.651	Valid
6	0.213	0.530	Valid
7	0.213	0.537	Valid
8	0.213	0.675	Valid
9	0.213	0.659	Valid
10	0.213	0.632	Valid

1. Hasil Uji Reliabilitas *Reward* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	12

Diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,812. Jika dibandingkan dengan kriteria reabilitas 0,60 maka nilai $0,812 > 0,60$. artinya kuesioner yang telah di ajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

3. Hasil Uji Reliabilitas *Punishment* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	10

Diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,608. Jika dibandingkan dengan kriteria reabilitas 0,60 maka nilai $0,608 > 0,60$ artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,802. Jika dibandingkan dengan kriteria reabilitas 0,60 maka nilai $0,802 > 0,60$ artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09967113
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.096
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.082 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.075
	Upper Bound	.089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 3. 1 Hasil Uji Normalitas

Diketahui hasil uji normalitas Diperoleh hasil sebagai berikut:

N = 85

Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.001

Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0.082

Dalam interpretasi uji Kolmogorov-Smirnov, digunakan nilai signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) karena pengujian ini telah dikoreksi menggunakan metode Lilliefors. Nilai signifikansi Monte Carlo sebesar $0.082 > 0.05$, yang berarti tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

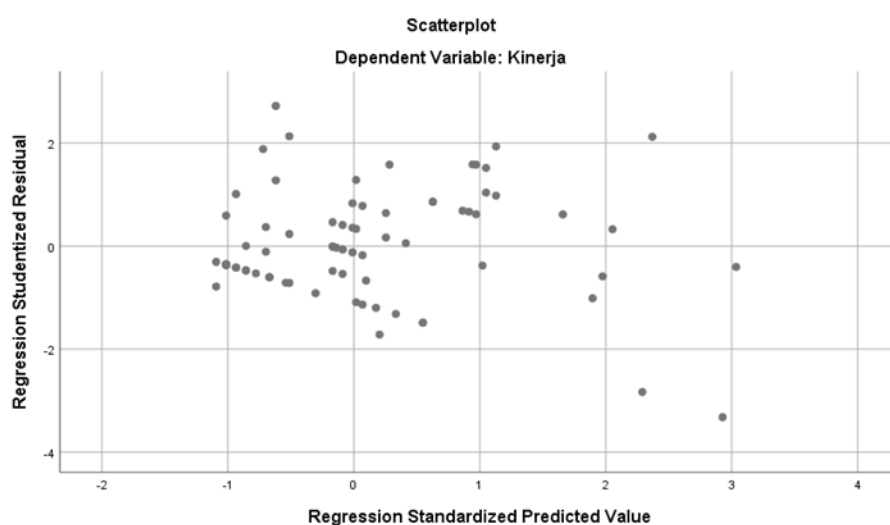
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,691	5,494		2,128	0,036		
	Reward	0,513	0,082	0,566	6,283	0,000	1,000	1,000
	Punishment	0,118	0,093	0,114	1,269	0,208	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Gambar 3. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel independen *Reward* memiliki nilai VIF sebesar 1,000, dan variabel *Punishment* juga menunjukkan nilai VIF sebesar 1,000. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot yang ditampilkan pada gambar terlampir, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual berlangsung secara acak dan tidak membentuk pola tertentu,

seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga asumsi kesamaan varians residual telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.579 ^a	.335	.319	2.125	1.903

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. 4 Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai sebesar 1,9030. Dengan jumlah sampel 85 dan jumlah variabel independen 2, diperoleh nilai batas bawah (dl) sebesar 1,5745 dan batas atas (du) sebesar 1,7039. Karena nilai DW berada di antara du dan 4 - du ($1,7039 < 1,9030 < 2,2961$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang digunakan..

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Hini Daiki Indonesia

Dari hasil uraian atas tanggapan responden mengenai *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan, maka diuraikan mengenai perhitungan statistik yang dapat menerangkan ada tidaknya pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.691	5.494		.036
	<i>Reward</i>	.513	.082	.566	.000
	<i>Punishment</i>	.118	.093	.114	.208

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 11.691 + 0,513 X_1 + 0,118 X_2 + e$$

1. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa Konstanta 11,691 adalah nilai konstan. Jika variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) diperkirakan sebesar 11,691 satuan.

2. Koefisien regresi *Reward* (X_1) sebesar 0,513. Jika variabel *Reward* meningkat 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,513 satuan, dengan asumsi variabel lain (*Punishment*) konstan.

3. Koefisien regresi *Punishment* (X_2) sebesar 0,118. Jika variabel *Punishment* meningkat 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,118 satuan, dengan asumsi variabel lain (*Reward*) tetap.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,579. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai korelasi, angka tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R -Square) yang diperoleh adalah 0,335 atau 33,5%, yang menunjukkan bahwa sebesar 33,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel *Reward* dan *Punishment*. Adapun sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil uji ANOVA (uji simultan) melalui output SPSS menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andy dan Putri (2022) yang menyatakan bahwa *Reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian *Reward* dan *Punishment* dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia

Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai $r = 0,570$ untuk hubungan antara variabel *Reward* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Artinya, peningkatan pada pemberian *Reward* secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa 32,49% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain, pemberian *Reward* yang mencakup gaji, tunjangan, pujian, penghargaan, dan cuti, secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia.

Faktor faktual yang membuat variabel *Reward* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia adalah karena semakin meningkatnya *Reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab *Reward* memberikan semangat dan menjadikan motivasi seorang karyawan agar mendapatkan sebuah *Reward* dari perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja. Apabila *Reward* di perusahaan tidak terpenuhi maka dapat mengganggu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bhuwana et al (2022) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada KSP. Citra Lestari yang menyatakan *Reward* berpengaruh secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* secara parsial Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara *Punishment* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,139$ yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara *Punishment* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Namun, kekuatan hubungan ini berada pada kategori sangat lemah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi di mana nilai korelasi 0,00-0,199 termasuk dalam kategori sangat lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Punishment* hanya memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia. Hubungan yang sangat lemah ini mengindikasikan bahwa faktor *Punishment* bukanlah faktor dominan yang memengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Maka besar pengaruh *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1,9321% [$K_d = (0,139)^2 \times 100\%$]. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,208 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti *Punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penerapan sanksi atau hukuman di perusahaan belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan lebih terdorong meningkatkan kinerjanya melalui pemberian *Reward* dibandingkan karena adanya *Punishment*.

Faktor faktual yang membuat *Punishment* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia adalah salah satunya dikarenakan adanya penerapan *Punishment* yang tidak adil dan budaya organisasi yang kurang mendukung (lebih mengutamakan *Reward* daripada *Punishment*) Jika budaya seperti itu, maka *Punishment* akan dianggap aneh bahkan diabaikan. Pernyataan ini sesuai dengan teori dari Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu motivator atau yang biasa disebut faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, dan *Hygiene Factor* atau faktor ekstrinsik seperti kebijakan perusahaan. Hukuman (*Punishment*) termasuk dalam *Hygiene Factor* yang tidak memberikan motivasi positif jangka panjang terhadap kinerja, meskipun dapat mencegah ketidakpuasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka dkk (2024) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia TBK Cabang Gorontalo yang menyatakan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia, dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan sistem penghargaan yang mampu memotivasi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Semakin baik sistem pemberian *Reward*, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sementara itu, variabel *Punishment* diklasifikasikan

dalam kategori baik, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa sistem sanksi yang diterapkan belum cukup kuat untuk mendorong perubahan perilaku kerja secara optimal, kemungkinan karena karyawan lebih termotivasi oleh penghargaan daripada oleh hukuman.

Selanjutnya, hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun secara parsial hanya *Reward* yang berpengaruh secara signifikan, kombinasi kedua variabel tetap memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan bagian produksi PT. Hini Daiki Indonesia berada dalam klasifikasi sangat baik, yang tercermin dari pencapaian target produksi, tingkat kedisiplinan, serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat sistem *Reward* yang ada serta melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas penerapan *Punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Andy Pratama, M. F. ., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
<https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
2. Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249-259.
3. Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Winda. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31-46.
4. Bintoro, M. T, Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawa*. Penerbit Gava Media
5. Bhuwana, N. P. S. H., Arsana, I. N., & Hidayat, S. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyeawan pada KSP. *CITRA LESTARI. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 37-44.
<https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i1.5>
6. Chairunnisa C, Pahman Habibi, N. T. P. (2022). Pengaruh *Reward* (penghargaan) Dan *Punishment* (hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Jamkrindo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 1-52.
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
7. Eka Putri Suaib, Lisda L. Asi, Andi Yusniar Mendo (2024). Pengaruh *Reward*, *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Cabang Gorontalo. *Equilibrium Volume 13. No. 2. Tahun 2024 eISSN 2684-9313 Hal 356-368*
8. Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219-241.

9. Feresheti, N.D, & Faizal, H. (2020) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Teori dan Implementasi*, 11(01), 11-22.
10. Fitri Ramadani, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158-169.
<https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>
11. Ghozali 2018 Aplikasi Analisis Mukltivariative Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
12. Halimatus, S. (2023) *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*. Vol. 9, No. 1 Januari-Juli 2023 . ISSN 2461-1158
13. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
14. Liviani C, Chrisstofel K, Jacky S (2019) Pengaruh Reawrd dan *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4691-4700.
15. Mangkunegara, Prabu Anwar A.A (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
16. Marto Silalahi 2024 *Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital*. Eureka Media Aksara, Oktober 2024 Anggota IKAPI Jawa Tengah No. 225/JTE/2021
17. Masram, Mu'ah (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. PT Rajagrafindo Persada, Depok
18. Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
19. Nanda Kurnia, N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596-605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
20. Nawawi, Hadari.(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
21. Novialumi, A. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10(1), 43-51.
<https://www.ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIEM/article/view/1248/682>
22. Novianingtyas, G., E., et al. (2022) Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia