



## The Effect Of Rewards On Employee Performance Through Punishment At Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Punishment Di Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya

Dede Hanif Fauzen <sup>1)\*</sup>; Kusuma Agdhi Rahwana <sup>2)</sup>; Dudu Risana <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [haniffauzen123@gmail.com](mailto:haniffauzen123@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [kusumaagdhi@unper.ac.id](mailto:kusumaagdhi@unper.ac.id) ;<sup>3)</sup> [dudu.risana2017@gmail.com](mailto:dudu.risana2017@gmail.com)

#### How to Cite :

Fauzen, H, D., Rahwana, A, K., Risana, D. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Punishment Di Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya. Jurnal Pakar Manajemen. 1(2). DOI:

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Agustus 2024]

Revised [30 September 2024]

Accepted [25 Oktober 2024]

#### KEYWORDS

Reward, Punishment,  
Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai pengaruh reward dan punishment terdidi Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada 30 responden yang di ambil dari karyawan bagian marketing. penarikan sampel menggunakan sensus dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa reward termasuk dalam klasifikasi sangat baik, punishment termasuk dalam klasifikasi sangat baik, dan kinerja karyawan bagian marketing tergolong baik. Berdasarkan penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bagian marketing.

#### ABSTRACT

This research aims to find out how employees respond regarding the influence of reward and punishment at the Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya marketing department. The research method used was a survey method, data was obtained directly through questionnaires to 30 respondents taken from marketing department employees. Sampling used a census and the analysis method used in this research was path analysis. Based on the research results, the results show that rewards are classified as very good, punishment is included in the very good classification, and the performance of marketing employees is classified as good. Based on this research, there is a significant influence between reward and punishment on the performance of marketing employees.

## PENDAHULUAN

Industri minuman, sebagai bagian integral dari sektor konsumsi, beroperasi dalam lingkungan yang penuh tekanan persaingan dan perubahan dinamis dalam selera konsumen. Industri minuman, sebagai bagian dari sektor konsumsi, juga berkaitan erat dengan perkembangan tren pasar, inovasi produk, dan ekspektasi konsumen yang terus berkembang.

Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan di sektor ini sangat bergantung pada efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan munculnya pesaing, perusahaan akan menghadapi berbagai masalah yang semakin kompleks. Namun, untuk tetap bersaing dan mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan harus menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat termasuk reward dan punishment, untuk memenuhi standar tertentu karena sumber daya manusia mencakup peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja setiap orang, perusahaan harus mendorong sumber daya manusia. Salah satunya dengan menerapkan reward dan punishment (Ramadanita et al., 2021). Meskipun kata-kata ini berbeda, keduanya terkait satu sama lain. Keduanya berfungsi untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan memiliki lebih banyak tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi atau pencapaian, reward telah diakui sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong kreativitas dengan memberikan insentif, baik yang berupa uang maupun non-uang. Sebaliknya, punishment atau sanksi dapat berfungsi sebagai alat pengendalian dan memastikan bahwa perilaku yang tidak diinginkan atau kinerja yang buruk dihindari.

Key Performance Indicators (KPI) juga dikenal sebagai Indikator Kinerja digunakan oleh Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya oleh manajemen untuk melacak dan menilai kinerja karyawan secara objektif dan terukur. KPI mengandung nilai presentasi dari setiap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) dapat didasarkan pada KPI. Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya menerapkan sistem penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan kinerja. Sistem ini mencakup pujian dari atasan, kompensasi, penambahan gaji dan bonus, dan hadiah bagi karyawan yang berprestasi yang memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya.

Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya memberikan hukuman berupa teguran dari atasan, surat peringatan, potongan gaji, dan pemberhentian kerja. Selain itu, karyawan yang melanggar aturan, melakukan tugas dengan buruk, atau tidak meningkatkan kinerjanya akan dihukum. Kinerja karyawan akan memengaruhi pemberian reward dan hukuman, karena karyawan yang menerima reward akan lebih bersemangat dan teliti, dan karyawan yang menerima hukuman akan lebih meningkatkan kinerja untuk menghindari hukuman dan mempertahankan reward untuk masa depan.

Berdasarkan issue tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya karena telah menerapkan sistem reward dan punishment dalam sistem kerjanya. Ketika karyawan menerima manfaat dari sistem ini, kinerja mereka meningkat, meningkatkan kecepatan, ketepatan, ketelitian, dan kemampuan mereka untuk bekerja lebih baik untuk memajukan perusahaan. Pramesti, Sambul dan Rumawas (2019) dalam penelitiannya yang berjudul 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading'. Menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KFC Artha Gading. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sofiaty (2021) menyatakan bahwa baik reward maupun punishment mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, tetapi reward lebih banyak mempengaruhi kinerja karyawan daripada punishment. Karena itu, reward menjadi prioritas pertama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Cimory didirikan oleh Bambang Sutantio pada tahun 2004. Pendiri memulainya dengan keinginan untuk membantu peternak sapi perah di Cisarua, Bogor. Kesejahteraan peternak tidak meningkat karena harga susu segar masih rendah pada saat itu. Oleh karena itu, Bambang Sutantio mendirikan PT Cisarua Mountain Dairy, juga dikenal sebagai Cimory, yang memproduksi susu segar. Untuk memastikan kualitas produknya, pencipta bekerja sama dengan Koperasi Produsen Susu Giri Tani.

Cimori menetapkan standar susu. Ini adalah alasan mengapa peternak didorong untuk menerapkan Good Farming Practices agar mereka dapat memenuhi standar industri. Untuk membantu peternak, Cimory berani menaikkan harga susu segar. Susu, sumber protein, sangat penting bagi tubuh. Cimory berkembang menjadi industri yang berfokus pada pengembangan produk turunan susu seperti yogurt drink, set yogurt, dan keju.

Cimory ingin membantu wanita Indonesia menjadi lebih produktif sehingga mereka dapat membantu keuangan keluarganya. Miss Cimory adalah wanita dewasa yang dapat dipercaya untuk menjadi agen Cimory yang akan membantu Anda dengan produk unggulan Cimory untuk memenuhi kebutuhan nutrisi anak yang berbasis protein. Jumlah karyawan yang ada pada Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya ini memiliki 30 karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut setiap karyawan memiliki hasil dan kinerja yang harus diselesaikan pada setiap unit dan divisinya sesuai dengan tupoksinya. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan manajer, ditemukan bahwa karyawan setuju dengan gagasan bahwa baik penghargaan maupun hukuman harus diterapkan di Miss Cimory Center Purbaratu, karena keduanya akan meningkatkan semangat dan disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan hukuman akan membuat mereka lebih berhati-hati saat bekerja seperti kurangnya produktivitas, terutama dalam hal kehadiran dan pemanfaatan waktu. Namun, sudah cukup dipikirkan terkait kesejahteraan, pengembangan karir dan gaji karyawan.



**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Kota Tasikmalaya Tahun 2023**

NO	Nama	Nilai Kinerja
1	Mery Meryamin	85,60%
2	Siti Nur Ajjiah	90,20%
3	Risnawati	83,70%
4	Siti Saadah	78,90%
5	Aneu Jayanti	89,10%
6	Tika Kartika Sari	90,10%
7	Sopi Mustika Sari	95,70%
8	Rini Oktaviani	85,80%
9	Dini Fitri Lestari	89,70%
10	Neng Kurnia	92,90%
11	Ai Fatimah Mubarak	90,80%
12	Merry Maryanti Rukmana	95,50%
13	Suci Lestari	88,60%
14	Mimi Aminah	87,90%
15	Siti Nurlela Sari	92,70%
16	Mariana Megawati	91,80%
17	Elih Muslihah	90,80%
18	Siti Maesaroh	88,90%
19	Milda Siti Nurhuda	85,90%
20	Leni Kusmiati	96,60%
21	Fita Dewiyanti	87,80%
22	Devina Evelin Wijaya	89,70%
23	Tirna Komala	93,60%
24	Fitri Dwi Aulia	94,60%
25	Rita Rosita	87,90%
26	Rina Rahmania	88,50%
27	Maria Yustiana	90,80%
28	Ervinia	86,50%
29	Dini Kurniawati	88,70%
30	Eti Ernawati	89,90%

Sumber :  
Miss  
Cimory  
Center

Purbaratu Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel yang merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa kinerja pada Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya masih banyak yang berada dibawah 90% dalam penilaian kinerja tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Menurut salah satu karyawan, masalah tersebut biasanya terjadi dikarenakan beberapa faktor seperti omset yang tidak tercapai atau terkait ketidak hadiran absensi, hal ini menyebabkan penurunan kuantitas yang merupakan masalah dari kinerja karyawan, dan ini juga merupakan masalah dari pada tanggung jawab karyawan. Selain itu, manajer menjelaskan bahwa sanksi yang diberikan untuk setiap pelanggaran berbeda-beda; beberapa hanya diingatkan, sedangkan yang lain harus dikeluarkan. Masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu, dan kurang kerja sama memengaruhi kinerja. Di sisi lain, pemimpin telah menjaga kesejahteraan karyawan dan menghukum mereka, seperti dengan memberikan penghargaan dan hukuman.

## LANDASAN TEORI

### Pemberian Reward

Reward ialah sebuah bentuk apresiasi atas suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh individu maupun organisasi. Apresiasi ini biasanya berupa hadiah material atau nonmaterial, dan sangat penting untuk diberikan kepada karyawan yang setia dan berprestasi agar mereka termotivasi untuk berkembang lebih jauh (Purnomo, 2021). Manusia selalu memiliki aspirasi, harapan, dan keinginan. Ini

adalah cara metode reward digunakan. Dengan cara ini, seseorang akan diberi imbalan yang menarik sebagai imbalan karena melakukan perbuatan baik ataupun mencapai suatu prestasi tertentu sesuai kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, pegawai harus melakukan tindakan atau mencapai suatu prestasi untuk mendapatkan penghargaan. Menurut Pramesti dkk., (2019) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras lagi untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai sebelumnya. Menurut Harahap dkk., (2020) reward adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sofiati (2021) reward merupakan umpan balik yang bersifat positif bagi karyawan. Setiap individu ataupun kelompok yang mencapai kinerja tinggi seharusnya dapat menerima penghargaan. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa penghargaan atau reward adalah imbalan atau ganjaran yang diberikan sebagai tanggapan atas tindakan atau perilaku yang dianggap positif atau diinginkan. Tujuan pemberian reward adalah untuk mendorong individu atau kelompok untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Misalnya, dalam lingkungan bisnis, reward dapat diberikan melalui bonus kinerja atau pengakuan publik atas pencapaian tertentu.

### **Punishment**

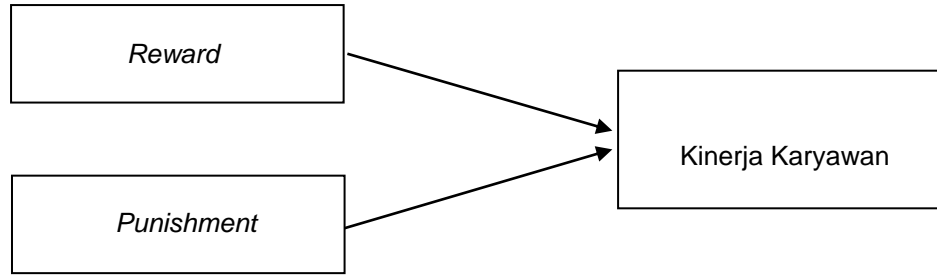
Punishment adalah tindakan atau sanksi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanggapan atas perilaku atau kebijakan yang tidak sesuai (Sofiati, 2021). Tujuan utama dari sanksi ini adalah untuk memberikan konsekuensi yang sesuai dengan perilaku yang dilakukan serta memberikan pelajaran kepada karyawan agar mereka tidak melakukan hal yang sama lagi di kemudian hari. Tergantung pada seberapa serius pelanggaran dan kebijakan perusahaan, sanksi dapat berupa peringatan lisan atau tertulis, penurunan jabatan, penundaan promosi, atau bahkan pemecatan. Sanksi tidak hanya penting untuk koreksi tetapi juga untuk menjaga disiplin dan integritas di lingkungan kerja. Dengan memberikan sanksi yang konsisten dan proporsional, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja profesional dan mencegah pelanggaran berulang. Namun, penting untuk memastikan bahwa semua tindakan yang diambil sesuai dengan kebijakan internal, adil, dan transparan agar pelanggaran tidak terjadi lagi. Al Addar dkk., (2022) mengatakan bahwa punishment adalah tindakan atau hukuman yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran secara sadar agar mereka tidak melakukannya lagi. Menurut Dymastara (2020) mengatakan bahwa punishment adalah konsekuensi dari pelanggaran aturan yang berlaku.

Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Menurut Nure dkk., (2021) mengatakan bahwa punishment digunakan untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika orang yang bersangkutan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan atau ketika orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menunjukkan tingkah laku yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa punishment dapat didefinisikan sebagai konsekuensi atau sanksi yang diberikan kepada karyawan karena melakukan kesalahan, pelanggaran, atau ketidakmampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan suatu organisasi, baik individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Menurut Pranata dk., (2022:37) "Kinerja dikatakan sebagai gambaran dari pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam organisasi dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi melalui perencanaan strategis". Menurut Gunawan dkk., (2023:4) "Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja". Sedangkan menurut Nure dkk., (2021) kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi untuk kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini termasuk mencapai tujuan pribadi, memberikan kontribusi kepada tim atau departemen, dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan metrik kuantitatif, seperti pencapaian target dan produktivitas, tetapi juga berdasarkan metrik kualitatif, seperti kemampuan beradaptasi, semangat, dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Metode

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing adalah metode penelitian survey. Menurut Sugyono (2016: 14) “Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dah hubungan-hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis”.

### Alat Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang bersifat langsung ataupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

- Menurut Suharsaputra (2012) tahapan dari analisis jalur Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa substruktur;
- Menentukan matriks korelasi;
- Menghitung matriks invers dari variabel independen;
- Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen;
- Menghitung  $R_y$  ( $x_1, \dots, x_k$ )
- Menghitung koefisien jalur variabel residu;
- Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F;
- Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t;

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1**

No Butir Pernyataan	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
1	0,629	0,3610	0,000	Valid
2	0,515	0,3610	0,004	Valid
3	0,559	0,3610	0,001	Valid
4	0,555	0,3610	0,001	Valid

5	0,739	0,3610	0,000	Valid
6	0,590	0,3610	0,001	Valid
7	0,767	0,3610	0,000	Valid

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2**

No Butir Pernyataan	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
1	0,651	0,3610	0,000	Valid
2	0,588	0,3610	0,004	Valid
3	0,617	0,3610	0,001	Valid
4	0,621	0,3610	0,001	Valid
5	0,657	0,3610	0,000	Valid
6	0,479	0,3610	0,001	Valid
7	0,629	0,3610	0,000	Valid
8	0,546	0,3610	0,002	Valid

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No Butir Pernyataan	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikasi	Keterangan
1	0,710	0,3610	0,000	Valid
2	0,494	0,3610	0,004	Valid
3	0,717	0,3610	0,001	Valid
4	0,736	0,3610	0,001	Valid
5	0,793	0,3610	0,000	Valid
6	0,708	0,3610	0,001	Valid
7	0,567	0,3610	0,000	Valid
8	0,710	0,3610	0,002	Valid

**Uji Reliabilitas****Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai dari variabel X1, menghasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,734. Dimana nilai 0,734 lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610 maka dapat disimpulkan variabel X1 reliabel.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai dari variabel X2, menghasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,821. Dimana nilai 0,821 lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610 maka dapat disimpulkan variabel X2 reliabel.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8



Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai dari variabel Y, menghasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,840. Dimana nilai 0,840 lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610 maka dapat disimpulkan variabel Y reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.55724718
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.084
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.511

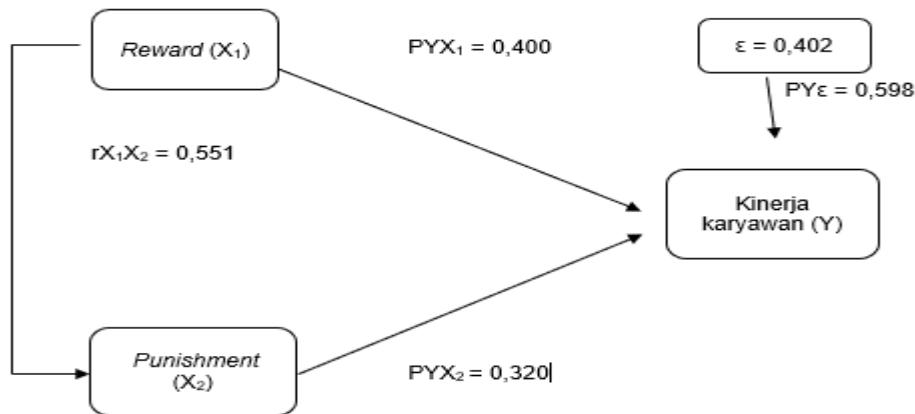
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,511 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

**Pembahasan**

Untuk mengetahui pengaruh reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari indikator masing-masing variabel dengan menggunakan path analysis. Dari hasil pengolahan data, dapat divisualisasikan ke dalam struktur reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:



**Gambar 3 Hubungan Struktural Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Gambar menunjukkan hubungan (korelasi serta koefisien jalur antara reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan korelasi antara variable independent yaitu reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>) sebesar 0,551 yang menunjukkan bahwa hubungan antara reward dan punishment memiliki hubungan searah di karenakan hasil positif. Korelasi dua variable tersebut bersifat signifikan dengan angka signifikan 0,001 < 0,05.

Korelasi jalur antara setiap variable independent terhadap variabel dependen mendapat hasil variable reward (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,400 dan variabel punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,320. Koefisien jalur epsilon (ε) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $PY\epsilon = \sqrt{1 - r^2}$ , maka nilai  $PY\epsilon = \sqrt{1 - 0,402} = 0,598$  atau 59,8%. Pengaruh variable lain atau residu/sisa yaitu artinya terdapat factor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variable reward dan punishment.

Pengaruh lainnya dapat dilihat dari hasil olah data penelitian, dimana total pengaruh dari variabel X atau R square sebesar 0,402. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2%. Artinya jika reward (X<sub>1</sub>) dan punishment (X<sub>2</sub>)

Bersama sama meningkat akan berdampak positif, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sedangkan sisanya sebesar 0,598 atau 59,8% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 9 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan**

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
<b>Reward (X<sub>1</sub>)</b>			
1	a. Pengaruh langsung X <sub>1</sub> terhadap Y	(0,400)(0,400)	0,160
	b. Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> melalui X <sub>2</sub>	(0,400)(0,551)(0,320)	0,070
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> total terhadap Y</b>	<b>0,160 + 0,070</b>	<b>0,23</b>
<b>(1)</b>			
<b>2 Punishment (X<sub>2</sub>)</b>			
	c. Pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	(0,320)(0,320)	0,102
	d. Pengaruh tidak langsung X <sub>2</sub> melalui X <sub>1</sub>	(0,320)(0,551)(0,400)	0,070
	<b>Pengaruh X<sub>2</sub> total terhadap Y</b>	<b>0,102 + 0,070</b>	<b>0,172</b>
<b>(2)</b>			
	<b>Total pengaruh X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> terhadap Y</b>	<b>0,23 + 0,172</b>	<b>0,402</b>
	<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>	<b>1 - 0,402</b>	<b>0,598</b>

Tabel menunjukkan tentang pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variable. Pengaruh variable Reward (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah 0,160, artinya Reward yang dimiliki pegawai Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mendapatkan reward yang berada di perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan Reward. Sedangkan pengaruh tidak langsung Reward (X<sub>1</sub>) melalui variable Punishment (X<sub>2</sub>) berpengaruh sebesar 0,070 artinya Punishment yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi Reward yang didapatkan karyawan. Adapun pengaruh Reward (X<sub>1</sub>) secara total terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,172, artinya Reward yang dimiliki karyawan Bagian Marketing Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamin (2021) yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh variabel Punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,102, artinya Punishment yang dimiliki oleh karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak karyawan yang melakukan pelanggaran yang ditetapkan perusahaan, maka akan di berikan sanksi atau hukuman agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sedangkan pengaruh tidak langsung Punishment melalui variabel Reward (X<sub>1</sub>) berpengaruh sebesar 0,070, artinya semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan sedikit juga kemungkinan karyawan untuk mendapatkan hukuman, dan karyawan akan bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun pengaruh Punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara total terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,172, artinya Punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, (2016) yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Reward (X<sub>1</sub>) dan Punishment (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan (total) adalah 0,402. Adanya pengaruh signifikan ini ditunjukkan oleh besarnya nilai signifikan dari Reward dan Punishment sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. dengan demikian semakin besar Reward yang diberikan perusahaan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang lebih baik dan semakin besar Punishment yang di berikan perusahaan kepada karyawan diharap karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifaldi (2021) yang menyatakan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh lain yang tidak diteliti terhadap kinerja karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing sebesar 0,598.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan path analysis mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Reward Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing mendapatkan klasifikasi sangat Tinggi. Artinya penerapan reward yang ada di Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing saat ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik reward yang diberikan maka kinerja para karyawan akan semakin baik, hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.  
Punishment Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing mendapatkan klasifikasi sangat tinggi. Artinya karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing sudah siap dengan sanksi yang diterapkan di perusahaan. Para karyawan bersedia untuk diberikan sanksi apa bila karyawan tersebut melanggar peraturan yang diterapkan perusahaan.  
Kinerja karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing mendapatkan klasifikasi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing sangat setuju, yang berarti karyawan telah memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa pengaruh variable reward ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara langsung adalah 0,160, artinya reward yang dimiliki pegawai Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mendapatkan reward yang berada di perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan Reward.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa Pengaruh variabel Punishment ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara langsung adalah sebesar 0,102, artinya Punishment yang dimiliki oleh karyawan Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak karyawan yang melakukan pelanggaran yang ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi atau hukuman agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama.
4. Pengaruh tidak langsung Reward ( $X_1$ ) melalui variable Punishment ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 0,070 artinya Punishment yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi Reward yang didapatkan karyawan.

### Saran

Saran yang diberikan kepada Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan mengenai variabel Reward menunjukkan Reward pada Miss Cimory Center Purbaratu Tasikmalaya bagian marketing sudah baik, namun pada poin "Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi" berada paling rendah di bawah poin lainnya. Saran dalam hal ini adalah untuk perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan misalnya karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan berbentuk material/finansial.

Berdasarkan pembahasan mengenai variabel Punishment menunjukkan pernyataan "Perusahaan memberikan sanksi pemotongan tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja" berada paling rendah di bawah poin lainnya. Saran dalam hal ini adalah perusahaan harus lebih memperhatikan dan menegaskan lagi kedisiplinan para karyawan dalam disiplin, misalnya mengenakan sanksi berupa penurunan jabatan pada karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan agar tidak ada lagi karyawan yang berani melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan variabel kinerja karyawan mengenai "Saya selalu bekerja lebih keras dari pada karyawan lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat" berada paling rendah di bawah poin lainnya. Saran saya dalam hal ini adalah sebagai perusahaan mengadakan evaluasi terhadap karyawan karyawannya dengan mengkomunikasikan hal-hal yang menjadi kendala karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencari solusi dari permasalahan tersebut.

2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dan dapat menambahkan variabel permasalahan yang berbeda yang belum pernah diteliti di perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Addar, B., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 01(8.5.2017), 2003–2005.
- Arifin, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1-9.
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Harahap, J. M. H., Hasibuan, M. I., & Watrianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment ( Penghargaan dan Hukuman ), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan ( PKH ) di. 02(01), 1–8.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, R. A. F. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In LP2M UST Jogja (Issue March).
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2).
- Lamin, L. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN EKSPEDISI DI KOTA PEKANBARU. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 162-166.
- Nure, H. M., Saputra, A., & Sari, M. H. (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Kecamatan Biau Kabupaten. 6(2), 72–79. <https://doi.org/10.3652/jt-ibsi.v6i02.286>
- 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), 21–30.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pranata, J., Arief, M. Y., & W, D. P. (2022). PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kecamatan Mangaran, Panji, dan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 34. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1773>
- Purnomo, S., Syah, A., Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 531-538.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Rifaldi, M. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Laris Anda Di Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 29-35.
- Siswanto, Z. M. M., Fitriani, F., & Amelia, R. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 34-40
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.