

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN CV. RIANADA BATANG

Sigit Sebastian¹ Wenti Ayu Sunarjo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

sigitsebastian344@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10 Maret 2025

Received in revised form: 17
Maret 2025

Accepted: 30 Mei 2025

Keywords: Reward, Pinishment,
Motivation, Employe
Performance

Paper type

Research article

ABSTRACT

Employee performance is an inseparable part of the scope of the organization or company and all parties involved in the company This research aims to test and analyze the influence of Reward, Punishment and motivation on the performance of CV employees. Rianada stem. This type of research is correlational. Determining the sample uses the population as a sample or is called a saturated sample. The sample in this research was 39 employees of Cv. Rianada Batang, data collection method using questionnaires. The analysis tool uses multiple linear regression analysis and t test. The research results are: 1). Rewards have a significant positive effect on the performance of CV employees. Rianada. This is indicated by a significant value of $0.023 < 0.05$ and a calculated t value of $(2.371) > t$ table (1.687) . 2). Punishment has a significant positive effect on the performance of CV employees. Rianada stem. This is shown by the significant value, namely $(0.000 < 0.05)$ and the calculated t value $(6.750) > t$ table (1.687) . 3). Motivation has a significant positive effect on the performance of CV employees. Rianada. This is indicated by a significant value of $(0.000 < 0.05)$, and a calculated t value $(5.473) > t$ table (1.687) .

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia menjadi pilar utama bagi kelangsungan hidup perusahaan dan instansi karena berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam setiap kegiatan suatu instansi sehingga mampu menangani berbagai permasalahan secara kompeten. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan dalam memenuhi segala kebutuhannya. (Yazid AR et al., 2021)

Dengan peradaban modern dan teknologi yang semakin maju, kebutuhan manusia akan sandang, papan, dan pangan juga tidak terpuaskan namun ada satu hal yang perlu diperhatikan yaitu kebutuhan psikologis. Menurut (Nalendra et al., 2023), diyakini bahwa manusia membutuhkan hiburan untuk menjaga kesehatan mentalnya agar sehat dan bebas dari stress pada saat ini. Kota Pekalongan menunjukkan perkembangan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam hal hiburan, baik hiburan yang dibuat oleh pemerintah maupun hiburan yang dibuat oleh pelaku usaha hiburan atau event organizer (berdasarkan

wawancara yang dilakukan dengan Bapak Muamar, pemilik CV Rianada, 17 Desember 2024).

Dalam hal ini, bisa menjadi peluang pasar yang sangat menjanjikan, yaitu dibukanya jasa penyewaan peralatan acara atau hiburan yang melayani segala kebutuhan acara di dalam dan luar ruangan, seperti yang diselenggarakan oleh Cv. Rianada, yang menyediakan jasa penyewaan peralatan acara. Rianada, yang menyediakan jasa penyewaan peralatan acara. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu kegiatan yang baik, untuk itu Cv. Rianada memiliki strategi untuk meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan sistem *Reward*, *Punishment* dan Motivasi bagi karyawannya.

Pemberian *Reward* kepada setiap individu atau kelompok harus sesuai dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan sekali lagi bahwa reward disini tidak hanya dalam bentuk materi, karena *Reward* ada dua macam, yaitu eksternal dan internal, eksternal berupa intensif, tunjangan, promosi, gaji dan bonus, dan internal adalah reward yang dirasakan seseorang dari dalam diri, seperti pengakuan, sanjungan, ucapan terima kasih. Jika pemberian *Reward* merupakan pendorong untuk meningkatkan kinerja, maka penggunaan *punishment* merupakan penjamin untuk meminimalisir kesalahan.

Punishment Merupakan aturan atau kebijakan yang harus dipatuhi oleh karyawan untuk menjaga kestabilan organisasi dan apabila melanggar aturan atau kebijakan tersebut, maka akan diberikan sanksi atau hukuman, sampai dengan dikeluarkan dari organisasi demi menjaga kualitas stabilitas organisasi yang terbaik. Biasanya karyawan yang menerima *reward* akan lebih berhati-hati dalam mencapai tujuannya dan karyawan yang menerima *punishment* akan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan *reward* di masa yang akan datang, biasanya atasan memotivasi penerima *punishment* untuk lebih baik dalam menjaga kualitas kerjanya.

Motivasi kerja merupakan dasar dari perkembangan suatu perusahaan, yang berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia karyawan, hasil produksi atau kualitas barang yang dihasilkan, bukan hanya karena keinginan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Cara-cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan dorongan, pelatihan, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Behavioristik

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori behaviorisme yang sesuai dengan penelitian ini karena menurut Corey (2013: 193) perubahan dalam tingkah laku sebagai akibat dari interaksi antara stimulus dan respon

Reward

Reward mencakup banyak insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Imbalan juga memenuhi sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan dengan memilih perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. (Moorhead & Griffin, 2013). Sedangkan menurut (Lalisang et al., 2022) menyatakan *Reward* Imbalan mencakup banyak insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Imbalan juga memenuhi sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan dengan memilih perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Mardah et al., 2023)

Reward adalah suatu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, baik disengaja maupun tidak, sebagai penghargaan atas prestasi atau partisipasinya dalam menyukseskan perusahaan. Menurut para peneliti, *Reward* adalah insentif awal untuk memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik ketika mereka menerima lebih dari gaji pokok mereka dalam bentuk pengakuan dan manfaat nyata untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Literasi Keuangan

Literasi keuangan adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang keuangan dalam melakukan pengelolaan keuangan secara efektif (Zarkasyi & Purwanto, 2021). Menurut (OJK, 2022) literasi keuangan adalah pengetahuan keterampilan dan keyakinan yang mempengaruhi sikap dan perilaku untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan untuk mencapai kesejahteraan keuangan masyarakat. Menurut (Ritakumalasari N & Susanti A, 2021) indikator literasi keuangan adalah tabungan dan pinjaman, pengetahuan keuangan pribadi, asuransi dan investasi.

Punishment

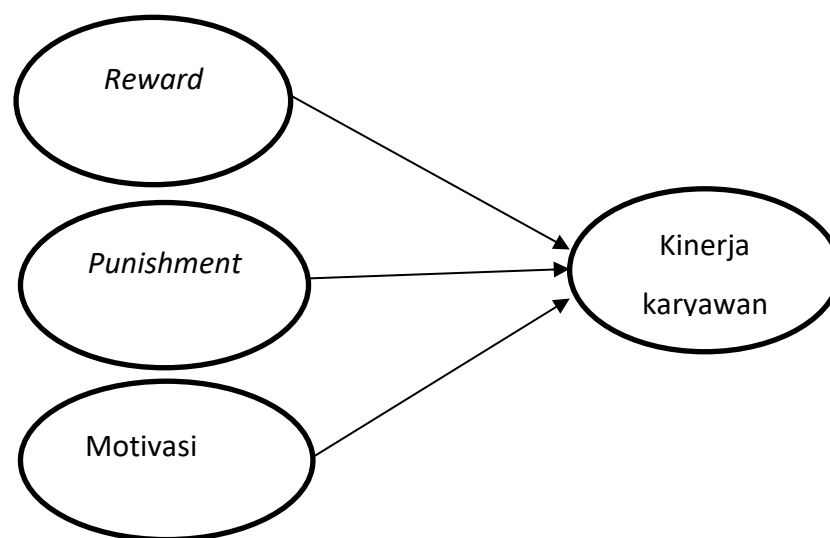
Menurut (Wijaya, 2021) *Punishment* merupakan konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Hukuman (*punishment*) kadang disebut *stimuliavertif* (respons yang diberikan oleh seseorang terhadap stimulus dari lingkungannya dengan tegas, tanpa melanggar hak orang lain, dan sambil menjaga hak dirinya sendiri) atau ringkasan 'penentang' (*avertives*). Menurut (Hutagaol et al., 2022) *Punishment* secara garis besar dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Pertama, *punishment preventif*, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar pelanggaran tidak terjadi atau tidak akan terjadi. Hukuman ini ditujukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga dilakukan sebelum pelanggaran dilakukan. Kedua, *punishment represif*, yaitu hukuman yang dilakukan sedemikian rupa sehingga dilaksanakan setelah pelanggaran atau kesalahan dilakukan. Menurut (Fauziyah & Renaldi, 2021) *Punishment* juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. *punishment* diperlukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan membiasakan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, tujuan *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa *punishment* yang tegas terhadap pelanggarnya bukanlah alat pendidikan bagi karyawan. Sedangkan Menurut (Yazid AR et al., 2021) *Punishment* adalah konsekuensi kausal dari perilaku negatif ketika tujuan *punishment* berbeda

Motivasi

Motivasi kerja adalah elemen kunci yang harus dimiliki setiap pegawai untuk dapat bekerja sama dengan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat demi mencapai tujuan bersama. Ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, pegawai cenderung lebih termotivasi dalam meningkatkan kreativitas, partisipasi, kesejahteraan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. (Sigit t et al., 2021) Sedangkan Menurut Mc Clelland (1987: 40) Konsep motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk berhasil atau unggul dalam persaingan dengan ukuran keunggulan, yang dapat berupa pencapaian orang lain atau

pencapaian diri sendiri. (Abdi & Chalimah, 2020) Menurut (Larasati & Gilang, 2016) Motivasi merupakan komponen penting bagi perusahaan karena jika ingin memiliki sumber daya manusia yang baik maka juga harus mempunyai karyawan motivasi. Menurut Antoni (2008) dalam (Adha et al., 2019) berpendapat bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh manajemen. Hubungan antara motivasi, gairah kerja dan kinerja yang optimal memiliki bentuk yang linier dalam artian apabila motivasi kerja yang baik diberikan maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan optimal. Menurut (Sutrisno, 2013:109) dalam (Wulandari, 2019) Faktor utama dalam pencapaian kinerja karyawan adalah motivasi, semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan definisi motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Sedangkan menurut (Zahro, 2022) Motivasi merupakan suatu proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menimbulkan keinginan untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan tanpa adanya paksaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012:45) dalam penelitian (Ivan Tomi Putra et al., 2020) Upaya sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar mereka melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu.

Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis

H1 = *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 = *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua

variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk memengaruhi variabel tersebut sehingga tidak ada manipulasi variable(Nurhayati, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah pengguna karyawan Cv. Rianada Batang yang Beralamat Blater, Depok, Kec. Kandeman, Kabupaten Batang, Jawa Tengah 51261 yang jumlahnya 39 karyawan yang diteliti. Teknik pengambilan sampel *non probability* dengan teknik sampel jenuh,. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 20, penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterkedasitas, uji multi multi kolinearitas, uji kecocokan, regresi linier berganda, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer berupa data hasil jawaban dari responden sebanyak 39 orang karyawan Cv. Rianada Batang.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	Sig Hitung	Sig <i>alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,002	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,006	<0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,020	<0,05	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	Pernyataan 1	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,000	<0,05	Valid
Motivasi (X3)	Pernyataan 1	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0.000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,030	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,036	<0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,006	<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 3	0.025	<0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,000	<0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,008	<0,05	Valid

Sumber : *Output SPSS* (Data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, motivasi dan Kinerja Karyawan dari seluruh angket valid, karena Sig hitung < Sig *alpha*. Dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel X1, X2, X3 dan Y dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	0,603	>0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,715	>0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,609	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	>0,60	Reliabel

Sumber : *Output* SPSS (Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan hasil uji reliabilitas pada kuesioner penelitian, diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti adalah >0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel untuk diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.409	.956		12.977	.000
REWARD	.108	.046	.197	2.371	.023
PUNISHMENT	.317	.047	.545	6.750	.000
MOTIVASI	.209	.038	.417	5.473	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output* SPSS (Data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel 7. model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KINERJA = 12,409 + 0,108 R + 0,317 P + 0,209 M + e$$

Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi *Reward* (X₁) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Variabel *Reward* (X₁) meningkat, sedangkan variabel *Punishment* (X₂) dan Motivasi (X₃) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi *Punishment* (X₂) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Variabel *Punishment* (X₂) meningkat, sedangkan variabel *Reward* (X₁) dan Motivasi (X₃) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi Motivasi (X₃) bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika Variabel Motivasi (X₃) meningkat, sedangkan variabel *Reward* (X₁) dan *Punishment* (X₂) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	12.977	.000
REWARD	2.371	.023
PUNISHMENT	6.750	.000
MOTIVASI	5.473	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS (Data primer yang diolah)*

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji Hipotesis (t)

a. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : *Reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan;

H_1 : *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 2,371 dan t_{tabel} sebesar 1.687. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $(2,371) > (1,687)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 yaitu $(0,023 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya *Reward* (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : *Punishment* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan;

H_2 : *Punishment* berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Punishment* (X_2) sebesar 6,750 dan t_{tabel} sebesar 1.687. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $(6,750) > (1,687)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya *Punishment* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan;

H_3 : Motivasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi(X_3) sebesar 5,473 dan t_{tabel} sebesar 1.687. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $(5,473) > (1,687)$ dan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan pada Analisis Regresi Linear Berganda untuk Variabel *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rianada Batang karena pemberian penghargaan yang tepat dapat menjadi pendorong utama bagi peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, *reward* atau penghargaan yang diberikan, baik dalam bentuk materi seperti bonus dan tunjangan, maupun non-materi seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan pengembangan karier, memiliki dampak yang sangat besar terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, pemberian *reward* yang konsisten dan adil dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, menciptakan rasa kepercayaan yang lebih besar. Karyawan akan merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka dihargai oleh perusahaan, yang akan meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap visi dan misi perusahaan. Di CV Rianada Batang, dengan pemberian *reward* yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, di mana karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, *reward* yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari uraian tersebut menyatakan bahwa H_1 yang berbunyi *Reward* (X1) Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Rianada Batang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2020) (Wirawan & Afani, 2018) (Yazid AR et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan pada Analisis Regresi Linear Berganda untuk Variabel *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_2) yang berbunyi *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. *Punishment* dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rianada Batang karena penerapan hukuman yang jelas dan proporsional membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan terstruktur. Pemberian hukuman, baik yang ringan, sedang, maupun berat, bertujuan untuk menegakkan standar dan aturan yang ada dalam perusahaan, serta memastikan bahwa setiap karyawan memahami konsekuensi dari perilaku yang tidak sesuai. Ketika karyawan tahu bahwa ada sanksi yang jelas untuk ketidaksesuaian atau pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk menjaga etika kerja, mengikuti prosedur, dan memberikan kinerja

terbaik. Hukuman ringan, seperti teguran lisan atau tertulis, dapat memberikan efek jera yang cukup besar tanpa merusak hubungan antara karyawan dan perusahaan. Hukuman ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka tanpa merasakan dampak yang terlalu berat, namun tetap mengingatkan mereka untuk lebih berhati-hati dalam bekerja. Sementara itu, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kinerja yang baik, tetapi juga memperingatkan karyawan tentang pentingnya perbaikan diri dalam jangka panjang. Pemberian hukuman berat, seperti penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja, menunjukkan keseriusan perusahaan dalam menegakkan disiplin dan menghindari dampak buruk yang dapat ditimbulkan oleh perilaku yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Melalui penerapan punishment yang berjenjang dan proporsional, CV Rianada Batang dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab. Karyawan yang menyadari adanya konsekuensi atas tindakan mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja dan berusaha menghindari kesalahan yang dapat merugikan dirinya maupun perusahaan. Dengan demikian, punishment tidak hanya berfungsi untuk menghukum, tetapi juga sebagai alat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, memastikan bahwa setiap individu di dalam perusahaan berkontribusi secara maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dari uraian tersebut menyatakan bahwa H_2 yang berbunyi *Punishment* (X_2) Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Rianada Batang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh (Gunawan et al., 2020) (Wirawan & Afani, 2018) (Yazid AR et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan pada Analisis Regresi Linear Berganda untuk Variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_3) yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rianada Batang karena perusahaan menyediakan berbagai fasilitas penunjang yang mempermudah penyelesaian tugas di tempat kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai, seperti peralatan yang mendukung pekerjaan serta ruang kerja yang nyaman, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Selain itu, perusahaan juga memberikan jaminan keamanan dan kesehatan dalam setiap pekerjaan, yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka tanpa khawatir akan faktor risiko. Fasilitas tersebut turut meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi untuk bekerja lebih baik. Perusahaan juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bersosialisasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemberian kebebasan ini memungkinkan terciptanya komunikasi yang lebih baik, saling berbagi ide, serta menciptakan rasa kebersamaan yang dapat memperkuat hubungan antar karyawan. Lebih dari itu, perusahaan tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, tetapi juga memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan ini berfungsi sebagai motivasi tambahan yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, motivasi yang

diberikan oleh pimpinan perusahaan juga sangat berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dukungan moral dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan energi positif bagi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan menghadapi tantangan. Semua faktor ini secara keseluruhan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja di CV Rianada Batang. Dari uraian tersebut menyatakan bahwa H_3 yang berbunyi Motivasi (X3) Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Rianada Batang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah & Renaldi, (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Variabel *Reward* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat *reward* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Rianada Batang.
2. Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat *Punishment* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Rianada Batang.
3. Variabel Motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat Motivasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Rianada Batang.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Ketika proses penyebaran, angket kuesioner ditinggal saat pengisian, sehingga peneliti tidak dapat memantau responden dalam menjawab tiap pertanyaan, khusus nya pada saat mengalami bias arti pada butir pertanyaan.
2. Penelitian yang dilakukan dalam waktu yang terbatas bisa menghambat pemahaman yang mendalam terhadap perusahaan CV Rianada Batang. Keterbatasan waktu untuk melakukan observasi atau wawancara dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh, yang mungkin hanya mewakili kondisi sementara.

SARAN

Bagi objek Melihat pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebaiknya pimpinan CV Rianada Batang memberikan perhatian lebih terhadap variabel-variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Ketiga variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memastikan reward, peraturan perusahaan dan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penambahan variabel-variabel penghubung, baik itu variabel moderasi maupun *intervening*, untuk memperkaya pemahaman dan analisis yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti. Beberapa variabel yang dapat dipertimbangkan untuk ditambahkan adalah usia dan genderisasi, yang diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika yang ada serta memperluas cakupan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi, Dan Kewirausahaan*, 12(3), 106–113. <https://doi.org/10.36418/covalue.v12i3.1236>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mardah, S., Dwi Wahyu Artiningsih, & Nor Aina. (2023). Efektifitas Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Kindai*, 19(1), 001–011. <https://doi.org/10.35972/kindai.v19i1.937>

- Nurhayati, S. (2019). Metode Penelitian Praktis Edisi Kedua. In *Unikal Press* (Edisi Kedu).
OJK. (2022). *Literasi Keuangan*. Otoritas Jasa Keuangan.
- Ritakumalasari N, & Susanti A. (2021). Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Locus of Control, Dan Parental Income Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1440–1450.
- Sigit t, Triyani, D., & Niati, A. (2021). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 24(01), 17–29.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Yazid AR, M., Hismendi, H., Nasir, N., & Fillia, H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Bukti Empiris pada Kantor Walikota Bandar Aceh). *Jurnal Sains Riset*, 11(November 2021), 899–908.
- Zahro. (2022). The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Teacher Performance. *SSRN Electronic Journal*, 622–633. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4130743>
- Zarkasyi, M. I., & Purwanto, E. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan, Financial Technology, dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Keuangan Guru Taman Kanak-Kanak. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 290–307. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.640>
- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Fauziyah, F., & Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi, Dan Kewirausahaan*, 12(3), 106–113. <https://doi.org/10.36418/covalue.v12i3.1236>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>
- Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.115>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>

- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mardah, S., Dwi Wahyu Artiningsih, & Nor Aina. (2023). Efektifitas Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Kindai*, 19(1), 001–011. <https://doi.org/10.35972/kindai.v19i1.937>
- Nurhayati, S. (2019). Metode Penelitian Praktis Edisi Kedua. In *Unikal Press* (Edisi Kedu).
- OJK. (2022). *Literasi Keuangan*. Otoritas Jasa Keuangan.
- Ritakumalasari N, & Susanti A. (2021). Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Locus of Control, Dan Parental Income Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1440–1450.
- Sigit t, Triyani, D., & Niati, A. (2021). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 24(01), 17–29.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- Yazid AR, M., Hismendi, H., Nasir, N., & Fillia, H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Bukti Empiris pada Kantor Walikota Bandar Aceh). *Jurnal Sains Riset*, 11(November 2021), 899–908.
- Zahro. (2022). The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Motivation on Teacher Performance. *SSRN Electronic Journal*, 622–633. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4130743>
- Zarkasyi, M. I., & Purwanto, E. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan, Financial Technology, dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Keuangan Guru Taman Kanak-Kanak. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 290–307. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.640>