



**Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening**

Agus Basyari<sup>1</sup>, Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

**INFO ARTIKEL**

Sejarah Artikel:  
Diterima: 4 Maret 2022  
Diperbaiki: 21 Mei 2022  
Disetujui: 29 Juni 2022

Keywords:  
Reward, Punishment,  
Productivity, and Employee  
performance.

**Abstract**

This study takes an the property company, PT. Surya Persada Sentosa is one of the companies implementing a fairly strict reward and punishment system. This study uses a descriptive quantitative method with a survey of the respondents from employees of PT. Surya Persada Sentosa. The sampling technique uses simple random sampling method with 48 respondents which is analyzed using Path analysis. The results of this study are (1) Reward partially (individually) has a significant effect on the employee performance which can be seen at a significance value of  $t < \alpha$ , that is  $(0.001 < 0.05)$ . (2) Punishment partially (individually) has a significant effect on employee performance which can be seen at  $(0.009 < 0.05)$ . (3) Reward partially (individually) has a significant effect on productivity which can be seen a significance value of  $t < \alpha$ , which is  $(0,018 < 0.05)$ . (4) Punishment partially (individually) has a significant effect on productivity with a significance value of  $t < \alpha$ , which is  $(0,032 < 0.05)$  (5) productivity partially (individually) has a significant effect on the employee performance that is  $(0.000 < 0.05)$ . (6)Reward through productivity simultaneously (together) has a significant effect on employee performance which can be seen with a significance value of  $t < \alpha$ , that is  $(0,000 < 0.05)$  (6) Punishment through productivity simultaneously (together) has a significant effect on employee performance which is  $(21,228 > 2,82)$  with a significance value of  $t < \alpha$ , that is  $(0,000 < 0.05)$

✉ Penulis Korespondensi\*  
Mudji Kuswinarno

Email:  
[m.kuswinarno@gmail.com](mailto:m.kuswinarno@gmail.com)

P-ISSN: 2775-3093  
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Basyari, Agus & Mudji Kuswinarno (2022), Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2 (2), hlm. 213-222

## PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi dibidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Kualitas kerja atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan dengan optimal.

PT. Surya Persada Sentosa merupakan perusahaan real estate dan property dimana sumber daya manusia yang baik adalah mutlak keberadaannya dalam sebuah organisasi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja karyawan kerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan perusahaan. Guna mendukung tercapainya tujuan secara efektif, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan atas usaha jerih payah yang dilakukan oleh para karyawan dengan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Adanya pemberian *reward* kepada karyawan menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa usaha dan prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan telah dihargai. Selain memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, perusahaan juga memberikan *punishment* (sanksi atau hukuman) kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* merupakan imbalan kepada karyawan yang telah bertindak tidak sesuai yang berlaku. Sehingga pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal. (Sutrisno, 2009:105).

PT. Surya Persada Sentosa menerapkan system yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif melayani konsumen sebaik-baiknya guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Surya Persada Sentosa melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Tujuan penerapan *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan melayani konsumen sebaik-baiknya untuk memenangkan pasar.

Berikut adalah data keterlambatan kerja karyawan PT Surya Persada Sentosa selama Januari-Mei 2021.

**Tabel 1.3 data kinerja karyawan PT Surya Persada Sentosa**

NO.	BULAN	TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Januari	2021	11	23%
2	Februari	2021	17	35,5%
3	Maret	2021	9	18,8%
4	April	2021	15	31,3%
5	Mei	2021	11	23%

Sumber: Bagian SDM dan umum Surya Persada Sentosa Kamal Bangkalan

Dari data diatas disimpulkan masih banyak karyawan yang terlambat. Karyawan PT Surya Persada Sentosa Kamal Bangkalan berjumlah 48 karyawan, rata-rata terdapat 13 karyawan atau 27,8% karyawan yang terlambat setiap bulannya dari bulan Januari hingga Mei 2021. Dari data diatas dikatakan bahwa keterlambatan masih menjadi budaya di perusahaan PT Surya Persada Sentosa yang belum dapat diperbaiki. Maka peran punishment dibutuhkan untuk memperbaiki tingkat disiplin karyawan serta profesionalitas kinerja.

*Reward* yang telah diterapkan di PT. Surya Persada Sentosa tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian

kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT. Surya Persada Sentosa tersebut, diantaranya adalah berupa uang, umrah, dipromosikan (tambahan kontrak), diangkat menjadi pegawai tetap, dan naik jabatan. serta adanya *Punishment* yang telah diterapkan di PT. Surya Persada Sentosa diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, selain itu adanya demosi (turun pangkat), serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Surya Persada Sentosa karena telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya.

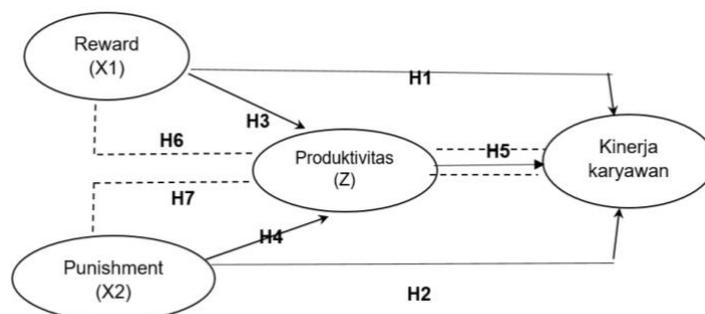
PT. Surya Persada Sentosa menyadari demi menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen yang *profitable* dan *professional*, salah satu caranya adalah dengan menerapkannya *reward* and *punishment*. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* and *punishment* terhadap produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Disamping itu dengan adanya penerapan *reward* and *punishment* terhadap produktivitas pegawai pemimpin perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Karena hal tersebut mendorong peneliti untuk tertarik membahas dan mengkaji tentang bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dengan Judul “**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening**”.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010: 10). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan survei kuesioner penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 13).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Surya Persada Sentosa Kamal Bangkalan, dengan jumlah populasi yang mencapai 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* menghasilkan 48 responden

- 1) Data Primer
  - Wawancara
  - Kuesioner
- 2) Data Sekunder
  - Jurnal penelitian terdahulu
  - Buku yang berhubungan dengan penelitian



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian 2022

## HASIL

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ( $n$ ) adalah 48 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah:  $df = N - 2 = (48 - 2) = 46$ . Jadi  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,291. Hasil dari uji validitas variabel *reward* ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ), produktivitas ( $Z$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2019:169) bahwa suatu data kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atau responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variable dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas instrument penelitian pada variable *reward*, *punishment*, produktivitas dan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

#### Uji Hipotesis

#### Uji T

#### Uji t Model 1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,580	5,805		8,196	,000
REWARD	,220	,161	,258	2,369	,018
PUNISHMENT	,521	,263	,373	1,979	,023

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: lampiran 2021

#### Uji t Model 2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	66,074	7,986		,761	,451
REWARD	,632	,143	,507	2,442	,001
PUNISHMENT	,795	,239	,515	2,167	,009
PRODUKTIVITAS	,940	,130	,727	7,234	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

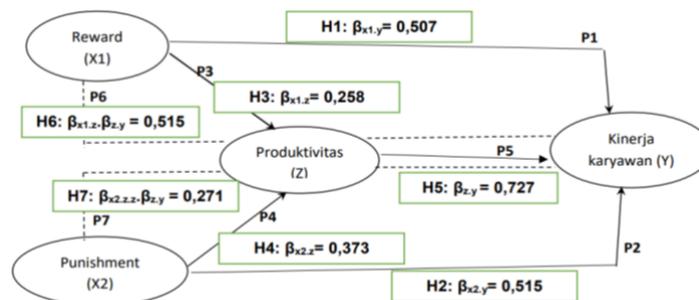
Sumber : SPSS 26, 2021 (lampiran)

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan hasil uji t persamaan struktur model-1 model -2 dengan hasil:

1. Diketahui bahwa reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Z)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,369 > 1,796$  dengan tingkat signifikan  $0,018 < 0,05$ .
  2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Z)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1,979 > 1,796$  dengan tingkat signifikan  $0,032 < 0,05$ . (X2) Hasil ini membuktikan bahwa reward dan punishment berpengaruh pada produktivitas.
- Model 2 dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel reward  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel reward diatas sebesar  $2,442 > t_{tabel}$  sebesar  $1,796$ . Dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *punishment*  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel *punishment* diatas sebesar  $2,167 > t_{tabel}$  sebesar  $1,796$ . Dengan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel produktivitas  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel produktivitas diatas sebesar  $7,234 > t_{tabel}$  sebesar  $1,796$ . Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa produktivitas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah,

Berdasarkan perhitungan analisis jalur diatas, dapat disimpulkan pengaruh hubungan antar variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen yang terdapat pada persamaan struktur model-1 dan struktur model-2 sebagai berikut:

1. Jalur P1 Hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung dengan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,507 atau 50,7%
2. Jalur P2 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients beta* 0,515 atau 51,5%.
3. Jalur P3 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh terhadap produktivitas secara langsung dengan nilai *standardized coefficients beta* H3 yakni dengan hasil 0,258 atau 25,8%.
4. Jalur P4 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa punishment memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* H4 yakni dengan hasil 0,373 atau 37,3%.
5. Jalur P5 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* H5 yakni dengan hasil 0,727 atau 72,7%.

6. Jalur P6 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh tidak langsung melalui produktivitas terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai H3 dengan H5 yakni dengan hasil 0,187 atau 18,7%.
7. Jalur P7 hasil perhitungan jalur menunjukkan bahwa punishment memiliki pengaruh tidak langsung melalui produktivitas terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai H4 dengan H5 yakni dengan hasil 0,271 atau 27,1%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

*Reward* yang telah diterapkan PT. Surya Persada Sentosa tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT. Surya Persada Sentosa tersebut, diantaranya adalah berupa uang, umrah, dipromosikan (tambahan kontrak), diangkat menjadi pegawai tetap, dan naik jabatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Eni Nurmiati (2011) yang berjudul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan Cinemaxx Kota Semarang" yang menunjukkan bahwa reward konsumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. "...Reward akan pekerjaan di Cinemaxx dapat dilihat dari perasaan suka dan gembira, reward akan meningkatkan kualitas yang bermutu, reward yang mudah tapi berkualitas dan sebaliknya seperti bonusnya yang lebih menarik melihat kinerja depannya yang memiliki performa terbaru yang membuat semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang ada. Dalam memutuskan memberikan hadiah ke karyawan yang memiliki potensi yang membentuknya terhadap sikapnya yang yakin untuk memilih suatu pekerjaan."

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat signifikan yang cenderung positif, punishment dapat dikatakan memiliki pengaruh yang kuat dalam dijalankannya pada perusahaan PT. Surya Persada Sentosa. Punishment yang tegas dan kuat akan memberikan titik jera pada karyawan dan akan menjadikan karyawan lebih disiplin. Tingkat punishment yang kuat akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Indikator yang mengatakan "Atasan menegur karyawan jika terdapat pelanggaran aturan" yang dimana berate karyawan akan enggan jika melanggar aturan atas tindakan tegas dari atasan yang membuat karyawan memperbaiki kinerjanya yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Yasir Musa (2017) yang berjudul "Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Ramadana Salatiga" yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKPPS BMT Rama Dana Salatiga Dalam upaya meningkatkan perhatian karyawan untuk membentuk rasa tanggung jawab, maka punishment hal yang paling penting. Semakin baik dan efektif suatu punishment maka kinerja karyawan untuk bertanggung jawab akan pekerjaan juga meningkat. Beberapa punishment yang tegas harus menjadi perhatian bagi manajemen dan karyawan yang dimana untuk melindungi setiap peraturan yang sudah di tetapkan.

### **Pengaruh Reward terhadap produktivitas**

Dalam indikator yang mengatakan "Merasa semangat bekerja dengan adanya tunjangan dan bonus" dengan mayoritas menjawab setuju merupakan sebagai contoh bagaimana karyawan akan menjadikan hal itu sebagai motivasi untuk lebih produktif. Atasan PT. Surya Persada Sentosa menargetkan setiap karyawan memiliki produktivitas yang tinggi saat menginginkan bonus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dicky Saputra, dkk (2017) dengan hasil reward berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. "...Terjadinya pengaruh variabel reward terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat disebabkan karena penghargaan yang

diberikan kepada karyawan sudah mulai berjalan dengan baik dari sebelumnya, penghargaan yang diberikan tersebut dapat dilihat dari salah satunya adalah karyawan telah menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan karyawan, tetapi yang dipermasalahkan oleh karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero).

#### **Pengaruh Punishment terhadap produktivitas**

Setiap produktivitas karyawan memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan hasil yang baik. Tanggung jawab itu juga dapat berupa hukuman jika karyawan melakukan kesalahan. PT. Surya Persada Sentosa memberikan Punishment bagi karyawan sebagai bentuk pembinaan, disiplin, pembinaan, pengawasan, agar karyawan disiplin dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan punishment yang tidak pada tempatnya akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan menurun. Namun sebaliknya pelaksanaan punishment yang adil dan terkendali akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dicky Saputra, dkk (2017) dengan hasil punishment berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, "...Terjadinya pengaruh variabel punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat disebabkan karena karyawan takut dengan sanksi-sanksi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku di perusahaan, sanksi-sanksi yang diberikan tersebut dapat berupa, pelanggaran disiplin tingkat pertama, pelanggaran disiplin tingkat kedua, pelanggaran disiplin tingkat ketiga, dan pelanggaran disiplin tingkat kesalahan berat."

#### **Pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Saepul Rohmat dengan judul "Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Hini Daiki Indonesia)". "...Produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik produktivitas tenaga kerja maka kinerja keuangan akan semakin baik. Meskipun demikian ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja keuangan yang dalam skripsi ini tidak dibahas misalnya customer measure, internal business process, innovation and learning, pertumbuhan laba, pertumbuhan dividen, tingkat obligasi dan piutang, aliran kas, peningkatan harga saham."

#### **Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas**

Hal yang perlu di garis bawahi mengenai tingkat reward yang diberikan, tentunya adalah keadilan terhadap reward itu sendiri. PT. Surya Persada Sentosa yang kompeten memberikan motivasi berupa reward dalam meningkatkan produktivitas untuk kinerja yang lebih baik. Hal itu dibuktikan dengan bagaimana karyawan beberapa kali mendapatkan bonus setiap pencapaian target dilakukan dengan optimal dan hasil yang menguntungkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ayu Hidayah Indriasari (2016) yang menyebutkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian reward yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai reward tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya.

#### **Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas**

Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan bekerja di PT. Surya Persada Sentosa, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian persetujuan kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan

yang digariskan. Menjadi kewajiban karyawan untuk patuh pada perintah tersebut. Dan disinilah bagaimana punishment bekerja yang didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. PT. Surya Persada Sentosa kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang yang subjektif. Punishment merupakan pemberian peringatan, hukuman yang menimbulkan efek jera, hukuman yang bersifat konsisten serta alasan pemberian hukuman yang jelas dan obyektif dalam pemberian hukuman.

Hasil pengujian Ita Solikah (2016) yang mengungkapkan bahwa Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan punishment melalui produktivitas terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin tinggi punishment kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN**

Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa. Punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa. Reward berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas PT. Surya Persada Sentosa. Punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas PT. Surya Persada Sentosa. Produktivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa. Reward berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa melalui produktivitas sebagai variabel intervening. Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa melalui produktivitas sebagai variabel intervening

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 2. STIA Indragiri
- Ambeg Paramarta, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusi, (CV. Persada Mandiri Utama, Jakarta Selatan: 2016)
- Anastasia, 2017. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace hotel di Surakarta. Skripsi: Yogyakarta.
- Anburika N, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Agroindustri Tepung Tapioka di PT Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Poorogo, Jawa Timur), Skripsi (Universitas Brawijaya Malang, 2015), 2.
- Edy Soetrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Eni Nurmiyati. 2011. Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Skripsi. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Faiqoh, F. 2020. Pengaruh *Reward* And *Punishment* Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Skripsi. Lampung: Fakultas: Ushuluddin Dan Studi Agama
- Galih Dwi Koencoro, Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja, skripsi, (Universitas Brawijaya, 2013)
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania. Jakarta. Erlangga. 2006

- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers. Kurnandi Fajar, 2010, Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja.
- Kentjana, N.M.P & Nainggolan, Piter. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia TBK. e-ISSN No. 2622-7436.
- Koencoro, Galih. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (survey pada karyawan PT.INKA (persero) Madiun. skripsi. Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. 2014
- Kristanto, 2013. Perancangan Sistem informasi dan aplikasinya. Yogyakarta: Gava Media Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 131
- Noviarini, N. 2019. *The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. International Journal of Applied Business & International Management*, Vol. 4 No. 3
- Noviyani, T. dkk. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambi Up Bedakah Di Wonosobo). Vol. 1, No. 1
- Nudya Anburika, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Agroindustri Tepung Tapioka di PT Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Poorogo, Jawa Timur), Skripsi (Universitas Brawijaya Malang, 2015)
- Nurmiati, E. (2011). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan Cinemaxx Kota Semarang. Jurnal: Semarang
- Nur, F. 2019. Pengaruh Sistem Pemberian *Reward* And *Punishment* Terhadap Kinerja Sales Pada Pt. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Panekenan, R et. Al (2019). *The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado*. Vol.7 No.1. Manado
- Permatasari, D. 2019. Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitek cabang Lampung Tengah. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Podsakoff, P. (2014). *The Influence of Reward and Punishment Behavior and Group Processes and Productivity (at the Royal Tunjung Bali Hotel & Spa) Journal of Management* 1985 11: 55Vol. 11, No. 01 ISSN :55-73
- Pramesti, R. 2019. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal: Vol. 9. No. 1 (p-ISSN 2338-9605;
- Putra, M. (2020) *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. Vol.7; Issue: 1 E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237
- Ramli, N. 2020. *The Effect Of Punishment On Employee Productivity In Pt. Asuransi Bintang TBK Makassar Branch*. Vol. 8, No.4. ISSN: 95-104.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Jakarta. PT Riaja Grafindo. 2005
- Safitri, N. 2013. Pengaruh Program Reward, Program Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Preanger Prima Rasa di Jember
- Sarwono, Jonathan, 2011 , Path Analysis Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS), Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti, 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Setyowati, T. dkk 2016. Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. Jember: Vol 2. No. 1
- Siahaan Rumiris.(2013). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, 1(01), hal 17-26.

- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Solikhah, I. dkk. 2016. Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi.Jurnal. Vol 2. No. 1
- Suak, R. dkk. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Vol.5 No.2. ISSN 2303-1174
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhartini (2019). Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. Jurnal: Volume 1, Number 3. p-ISSN 2622-4291. e-ISSN 2622-4305
- Suryadilaga, R. dkk 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Vol. 39 No.1
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.K
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta