

## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BFI FINANCE INDONESIA TBK CABANG GORONTALO

Eka Putri Suaib<sup>1\*</sup>, Lida L. Asi<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

\*Corresponding author e-mail: [ekaputrisuaib542@gmail.com](mailto:ekaputrisuaib542@gmail.com)

### ABSTRAK

Penerapan *reward dan punishment* sangat penting untuk memotivasi karyawan menjadi baik dan tujuan perusahaan dalam memperoleh laba dapat tercapai secara maksimal. Reward diterapkan untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya agar mereka bekerja lebih maksimal. Sedangkan punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BFI finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo yang berjumlah 58 karyawan. Dalam penelitian ini populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sampel yaitu 58 orang karyawan, sehingga ditetapkan jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 58 responden. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo.

**Kata Kunci:** *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*The application of reward and punishment is very important to motivate employees to be good and the company's goal of obtaining profit can be achieved maximally. Reward is applied to reward employees for their work so that they work more optimally. Meanwhile, punishment is applied with the aim of maintaining applicable regulations so that all tasks and responsibilities can be completed properly. This study aims to measure the effect of reward and punishment on employee performance of PT BFI Finance Indonesia Tbk, Gorontalo Branch. The population in this study are all employees at PT. BFI finance Indonesia Tbk, Gorontalo Branch which amounted to 58 employees. In this study, the population is less than 100, so the entire population is sampled, namely 58 employees, so that the number of samples to be studied is 58 respondents. Data obtained from the results of data collection and analysis using multiple linear regression. The results showed that Reward has a significant effect on employee performance while punishment has no significant effect on employee performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Gorontalo Branch.*

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

### PENDAHULUAN

Kinerja (performance) merupakan representasi dari seberapa baik pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan atau kebijakan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. Istilah kinerja kerap digunakan untuk mengukur prestasi atau tingkat keberhasilan baik individu maupun kelompok. Kinerja ini bisa dievaluasi hanya jika terdapat kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya bagi individu atau kelompok tersebut (Sandra, 2021). Suatu kinerja dapat diukur dari penerapan *reward dan punishment* bagi perusahaan dalam menilai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan sistem reward dan punishment sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya, yaitu memperoleh keuntungan



maksimal. Dengan kata lain, peningkatan kinerja harus diiringi dengan pemberian reward dan punishment yang tepat agar kinerja karyawan terus meningkat. Reward dan punishment berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Pemberian reward dilakukan dengan harapan bahwa karyawan akan bekerja lebih maksimal sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka. Sementara itu, punishment diterapkan untuk menegakkan peraturan yang ada sehingga semua tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Jadi, reward dan punishment adalah respons dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong mereka menjadi lebih baik, berkualitas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Widiyanti & Setiawan, 2019).

PT. BFI Finance Cabang Gorontalo telah menerapkan sistem reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk reward yang diberikan antara lain pujian dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, serta hadiah bagi empat karyawan berprestasi yang memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mendapatkan *reward* yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan kepadanya oleh perusahaan, seperti bagian marketing dan *collector* dalam membuka jaringan, promosi, dan mendapatkan konsumen dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau melebihi dari target tersebut dan sesuai dengan SOP perusahaan dan juga pemasaran yang baik. PT. BFI Finance Cabang Gorontalo juga menetapkan berbagai bentuk punishment untuk karyawan yang tidak memenuhi standar kerja. Bentuk punishment tersebut meliputi teguran dari atasan, surat peringatan, pemotongan gaji, hingga sanksi berat berupa pemecatan. Punishment ini diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan, lalai dalam menjalankan tugas, atau tidak menunjukkan peningkatan kinerja. Pemberian reward dan punishment ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan; mereka yang menerima reward cenderung lebih bersemangat dan teliti dalam bekerja, sementara mereka yang mendapatkan punishment akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka agar terhindar dari sanksi dan berkesempatan memperoleh reward di masa mendatang.

PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gorontalo adalah perusahaan yang menawarkan layanan jaminan BPKB mobil, BPKB sepeda motor, dan invoice alat berat. Sebagai perusahaan independen, BFI Finance memiliki banyak cabang di berbagai wilayah, termasuk di Gorontalo. Ekspansi ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan. Untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan menguasai pangsa pasar di bidang pembiayaan, BFI Finance Cabang Gorontalo fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi. Hal ini sangat penting karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada upaya yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu strategi untuk mencapai keuntungan yang besar adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara langsung dengan manajer bagian Operasional, ditemukan bahwa kinerja karyawan di BFI Finance Cabang Gorontalo belum mencapai tingkat optimal, terutama terlihat dari keterlambatan pengumpulan piutang. Banyak debitur yang terlambat membayar angsuran kredit mereka. Untuk menangani masalah ini, perusahaan mengambil langkah-langkah seperti melakukan penagihan terhadap dana angsuran kredit yang tertunda. Kegiatan ini dijalankan oleh kolektor dengan bantuan dari tim pemasaran untuk mengatasi konsumen yang belum membayar tepat waktu.

Data dari kantor BFI Finance Tbk Cabang Gorontalo menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, pencapaian program kerja terutama di divisi pemasaran mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, realisasi semua kegiatan mencapai 91,12%, meningkat 8,14% dari tahun sebelumnya, yaitu tahun 2020 yang mencapai 82,98%. Namun, pada tahun 2022, realisasi



kegiatan menurun menjadi 79,63%, mengalami penurunan sebesar 11,49% dari tahun sebelumnya. Kegagalan mencapai target 100% disebabkan oleh penurunan jumlah konsumen dan kinerja karyawan yang menurun.

Dari segi kualitas, terlihat bahwa hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih rendah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini tercermin dari penurunan tingkat penjualan, yang mungkin disebabkan oleh adanya persaingan dari pesaing baru atau lama yang menawarkan suku bunga lebih rendah. Situasi ini dapat menyulitkan karyawan dalam memasarkan produk perusahaan dan berdampak pada pemberian insentif serta kinerja mereka. Selain itu, masalah ketepatan waktu juga menjadi perhatian. Sebagai contoh, pelayanan pembayaran angsuran tidak efektif karena antrian konsumen yang panjang, menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian karyawan di bagian Layanan Pelanggan terhadap komputerisasi, yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi tidak efisien dan tidak tepat waktu.

Untuk mendukung penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan yang menganalisis hubungan antara reward dan punishment dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Suryadilaga et al. (2016) menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Basyari & Kuswinarno (2022) pada karyawan PT. Surya Persada Sentosa, yang menemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Winda Sri et al. (2018), yang menyimpulkan bahwa reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian Suak et al. (2017).

Di sisi lain, penelitian tentang punishment terhadap kinerja karyawan oleh Rizki Ayu Pramesti et al. (2019) menemukan bahwa punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pendapat ini disangsikan oleh penelitian Suak et al. (2017) yang menyatakan bahwa punishment tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2015:12), kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Semakin tinggi atau lebih baik kinerja karyawan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau tidak memadai, pencapaian tujuan menjadi sulit dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja merupakan aspek integral dalam operasional perusahaan yang tidak dapat dipisahkan. Dukungan dari perusahaan, seperti arahan dari pimpinan, motivasi yang diberikan kepada karyawan, penerapan tata tertib yang konsisten, suasana kerja yang kondusif, dan penyediaan sumber daya yang memadai, seperti peralatan yang sesuai, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan membawa manfaat bagi perusahaan untuk bisa bersaing di tengah persaingan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan usahanya sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Capaian ini dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan ketentuan hukum, dan selaras dengan prinsip moral dan etika (Kusuma & Luturlean, 2018).



Menurut (Kurniasari dalam Sutedjo & Mangkunegara, 2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sadat et al., 2020) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya, dipengaruhi oleh kemampuan, waktu, pengalaman, dan dedikasi yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang yang diukur sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kinerja mencerminkan hasil dari aktivitas atau tugas tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu. Terkadang, meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan harapan organisasi, namun kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan kinerjanya tidak mencapai ekspektasi yang diharapkan (Suak et al., 2017). Menurut Kiayi et al., (2022) kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan. Jika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan melebihi ekspektasi, maka kinerjanya dianggap baik; sebaliknya, jika tidak, kinerjanya dianggap kurang memuaskan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, etis, dan sesuai dengan norma yang berlaku (Kusuma & Luturlean, 2018).

### **Reward**

Menurut (Mentang, 2021) *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang telah mereka capai. Dalam pengelolaan manajemen, *reward* digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan untuk terus memberikan kinerja yang baik bahkan meningkatkannya. Prinsip keadilan menjadi dasar dalam pemberian *reward*, yang bisa berupa insentif, bonus, sertifikat penghargaan, promosi jabatan, dan lainnya. Melalui pemberian *reward*, diharapkan karyawan merasa termotivasi untuk berprestasi dan bersaing demi keuntungan baik bagi diri sendiri maupun perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Menurut Shields dalam Suak, (2017) *reward* merupakan suatu bentuk pengakuan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik secara disengaja maupun tidak, sebagai imbalan atas potensi atau kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, serta sebagai penghargaan bagi karyawan yang mempraktikkan nilai-nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Menurut (Kusuma & Luturlean, 2018) *reward* atau sering disebut sebagai kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut (Echols dan Shadily dalam Karli Kawulur A Areros R J Pio, 2018) *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai ungkapan apresiasi, terima kasih, dan perhatian atas tindakan atau pencapaian yang telah dilakukannya.

### **Punishment**

Menurut (Pramesti et al., 2019) *punishment* adalah hasil dari tindakan tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan sebagai respons terhadap perilaku tertentu yang telah terjadi. Penggunaan *punishment* secara efektif dapat mengendalikan perilaku di dalam organisasi, sehingga diperlukan pertimbangan yang teliti dan objektif dari berbagai aspek yang relevan serta situasi yang sedang terjadi sebelum memberikan hukuman



tersebut. Menurut (Suak et al., 2017) Punishment merupakan ancaman terhadap hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, menjaga ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Menurut M. Ngalim Purwanto dalam (Wahyuningtyas et al., 2018) *punishment* adalah konsekuensi yang disengaja yang timbul sebagai akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang.

Setiap tindakan sanksi yang diberikan karena kesalahan harus memperhatikan mekanisme yang ada. Adapun mekanisme menurut (Kusuma & Luturlean, 2018), bentuk pemberian *punishment* tersebut adalah:

- a. Pemberian punishment memiliki dampak langsung terhadap reward finansial karyawan, seperti pemotongan gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
- b. Pemberian punishment memiliki dampak tidak langsung terhadap reward finansial karyawan, tetapi memengaruhi psikologis karyawan secara signifikan. Contohnya, karyawan dapat dirumahkan, tidak diikutsertakan dalam tugas di luar kota, atau dikecualikan dari rapat-rapat penting.
- c. Punishment merupakan bentuk hukuman atas kinerja yang kurang memuaskan dari karyawan, yang bertentangan dengan reward yang merupakan reinforcement positif. Namun, jika diberikan dengan bijak dan tepat, pemberian sanksi kepada karyawan bisa menjadi alat untuk meningkatkan motivasi. Tujuannya adalah untuk menimbulkan rasa ketidaknyamanan agar karyawan tidak mengulangi perilaku yang tidak diinginkan. Intinya, pemberian hukuman bertujuan agar karyawan dapat memperbaiki kinerja dan lebih bersemangat dalam bekerja (Mentang, 2021).

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo yang berlokasi di Jln. Prof. Dr.H.B Jassin, Wumialo, kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138.

Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari reward (X1) dan punishment (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yakni: (1) Data primer yang dikumpulkan dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji, dan (2) Data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, literatur terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu dalam bentuk jurnal, skripsi, serta data dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

- a. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku manusia, proses kerja, atau gejala alam. Teknik ini cocok digunakan ketika jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk mengamati kinerja karyawan di BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo secara menyeluruh.
- b. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut yang mungkin tidak tercakup dalam kuesioner. Dengan melakukan wawancara, peneliti dapat memperoleh data internal perusahaan yang mungkin tidak diketahui oleh responden. Dalam hal ini, data diperoleh melalui wawancara langsung dengan Manager Operasional BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo.



- c. Kuesioner (angket)  
Penyusunan angket tersebut berdasarkan dengan indikato4 penelitian yang sudah ditetapkan dan disebarkan kepada responden yang memuat pertanyaan dan kategori atas jawaban pertanyaan sesuai tanggapan responden.
- d. Dokumentasi, cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambi data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang didapat antara lain adalah data kinerja karyawan, daftar hadir, dan struktur organisasi PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo, dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penarikan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, seluruh 58 karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo menjadi sampel dalam penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen berubah ketika variabel independen dimanipulasi atau diubah. Selain itu, dilakukan juga uji normalitas untuk mengevaluasi apakah data yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, maka akan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika tidak, akan menggunakan statistik nonparametrik.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.729	8.964		3.651	.001
1 Reward	.584	.191	.435	3.058	.003
Punishment	.029	.258	.016	.111	.912

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 32,729  
Nilai konstanta (a) diperoleh 32,729, yang artinya apabila *reward* dan *punishment* sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai nilainya positif yaitu 32,729 atau terjadi kenaikan keputusan pembelian sebesar 32,729.
2. Nilai koefisien regresi *reward* ( $b_1$ ) = 0,584  
Nilai koefisien regresi *reward* ( $b_1$ ) di peroleh 0,584, yang artinya bahwa setiap terjadi peningkatan pada *reward* sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,584 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi *punishment* ( $b_2$ ) = 0,029



Nilai koefisien regresi *punishment* ( $b_2$ ) diperoleh 0,029, yang artinya bahwa setiap terjadi peningkatan pada kemudahan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,029 dengan asumsi variable independen lain nilainya tetap.

### Hasil Uji Hipotesis

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

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.168	2.772

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,197. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 19,7% dari variabel reward dan punishment yang diterapkan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gorontalo memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adapun selebihnya sebesar 80,3% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh faktor-faktor (variabel) yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

#### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.729	8.964		3.651	.001
	Reward	.584	.191	.435	3.058	.003
	Punishment	.029	.258	.016	.111	.912

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas terlihat hubungan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk variabel *reward* adalah sebesar  $t_{hitung} 3,058 > t_{tabel} 1,673$ . Dengan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk variabel *punishment* adalah sebesar  $t_{hitung} 0,111 < t_{tabel} 1,673$ . Dengan nilai signifikan lebih besar 0,05 ( $0,912 > 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,515 atau 51,5%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$



terhadap variabel Y sebesar 51,5%. Sedangkan sebesar 0,485 atau 48,5% diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.805	2	51.903	6.752	.002 <sup>b</sup>
	Residual	422.764	55	7.687		
	Total	526.569	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 6,752 > F_{tabel} 2,40$  dengan signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t parsial, disimpulkan bahwa variabel reward secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo.

Salah satu indikator tertinggi pada variabel reward adalah pernyataan bahwa tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan karyawan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Manajer bagian Operasional juga menyatakan bahwa banyak karyawan yang telah menerima tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Namun, indikator presentase terendah pada variabel reward adalah pernyataan bahwa pimpinan memberikan reward kepada karyawan jika mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam memperhatikan karyawan yang berprestasi, dan perusahaan perlu meningkatkan kompensasi bagi karyawan yang mencapai prestasi tinggi dengan memberikan promosi kerja dan tunjangan yang lebih sesuai dengan keinginan karyawan.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi hipotesis 1, yang menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pemberian reward yang lebih baik kepada karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka, sementara reward yang kurang baik atau tidak adil dapat menyebabkan penurunan kinerja. Berdasarkan tanggapan beberapa responden yang bekerja di PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo, banyak yang percaya bahwa penghargaan yang diberikan dapat mendorong kedisiplinan dalam bekerja. Ini sejalan dengan pandangan bahwa tujuan utama dari reward adalah untuk memberikan motivasi kepada anggota organisasi. Tujuan dari pernyataan ini adalah untuk menggambarkan bahwa sistem penghargaan yang dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerjanya. Reward memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. BFI Finance Cabang Gorontalo, yang berarti bahwa jika perusahaan efektif dalam



memberikan reward kepada karyawan dan menghargai prestasi mereka, itu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun, jika perusahaan gagal memberikan reward kepada karyawan yang kurang berprestasi dan tidak mengakui hasil kerja keras mereka, maka kinerja karyawan dapat menurun.

### **Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji  $t$  parsial, menyimpulkan bahwa nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo secara parsial.

Indikator tertinggi pada variabel *punishment* adalah karyawan yang memahami peraturan dan tata tertib perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya teguran baik secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang melanggar aturan, sehingga perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Di sisi lain, indikator terendah pada variabel *punishment* adalah pemberitahuan kepada karyawan saat melakukan kesalahan dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa pemberian hukuman tidak efektif dalam mengubah perilaku, karena hukuman cenderung hanya memberikan dampak sementara dan tidak berlangsung lama.

Secara keseluruhan, pemberian *punishment* kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan. Namun, penelitian ini menolak hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Cabang Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* tidak mampu langsung memengaruhi kinerja karyawan, karena fokusnya lebih pada pencegahan terhadap pelanggaran aturan. Meskipun *punishment* dapat memberikan dampak yang tidak menyenangkan, namun dapat membantu meningkatkan kinerja. Namun, dari hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan kurang konsisten, terlihat dari kurangnya perhatian terhadap pemberian hukuman. Selain itu, konsistensi dalam memberikan *punishment* juga berpengaruh pada kinerja karyawan, karena *punishment* yang dianggap ringan tidak memberikan efek jera yang berkelanjutan.

### **Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan**

Dari secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance cabang Gorontalo, dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Analisis hasil pengujian simultan ( $f$ ) dapat diketahui bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance cabang Gorontalo.

Hasil ini menjelaskan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan pelanggaran pada saat perusahaan memiliki kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* terkait peningkatan kinerja. Perusahaan juga hendaknya senantiasa memperhatikan serta meningkatkan pemberian *reward* dan *punishment* yang lebih baik lagi, sehingga karyawan merasa puas dan selanjutnya karyawan akan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi di PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gorontalo. Variabel *reward* adalah variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja karyawan.



## PENUTUP

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan olah data yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian di PT. BFI Finance Indonesia cabang Gorontalo, berikut adalah kesimpulan penelitian:

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Cabang Gorontalo. Hal ini sesuai dengan pandangan karyawan bahwa tujuan utama *reward* adalah untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari pernyataan ini adalah sistem penghargaan yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Hal lain juga dikarenakan beberapa karyawan yang sudah mencapai target dan telah mendapatkan penghargaan dari perusahaan seperti mendapatkan tunjangan di hari tua, upah tambahan diluar gaji serta kesempatan untuk melakukan promosi sehingga karyawan beranggapan untuk bekerja lebih disiplin hingga mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Cabang Gorontalo, secara umum pemberian *punishment* pada karyawan tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini *punishment* pada PT. BFI Finance Cabang Gorontalo tidak berpengaruh signifikan. Karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Maka, yang terjadi pada PT. BFI Finance Cabang Gorontalo tersebut bukan menjadi salah satu langkah bahwasanya *punishment* yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Cabang Gorontalo. Artinya, semakin baik *reward* dan *punishment* diterapkan di perusahaan maka karyawan akan lebih semangat bekerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan temuan penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo, sebagai berikut:

1. Bagi PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo
  - a. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *reward* di dalam PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo perlu meninjau ulang pemberian *reward* (penghargaan) yang ada di PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo agar dapat berfungsi secara maksimal.
  - b. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *punishment* di dalam PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gorontalo sebaiknya memperbaharui sistem penerapan *punishment* agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Untuk peneliti selanjutnya kiranya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi pihak lain untuk dapat menambahkan beberapa faktor, jenis, indikator lainnya dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



- b. Untuk peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar memperoleh gambaran yang jelas terkait studi mengenai kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, R. S., Mendo, A. Y., & Rasjid, H. (2023). *Jurnal Mirai Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan SAR Nasional ( BASARNAS ) Kota Gorontalo*. 8(3), 1–9.
- Arifin, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Parepare*, 3, 45–54.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 213–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Faiqoh, F., Naim, S., Rahmanudin, D., Hayati, F. A., & Mokodenseho, S. (2022). The Effect of Reward and Punishment Policy on the Productivity of BPJS Health Employees Kotabumi Branch Office. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v6i1.4223>
- Faktor-Faktor, A., Kinerja, M., Bank-Bank, K., Di, P., Melawai, K., Selatan, J., Zami, A., Julius, Y., Oktavia, D., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *Analysis of Factors Affecting Employee Performance of Government Banks in the Melawai Region, South Jakarta*. 9(2), 73–85.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke-7)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT : Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 6(2), 73–82. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>
- Harsoni. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. *Manajemen*, 19, 1–71. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11095>
- Kahar, A., Razak, M., & Badaruddin. (2022). Pengaruh human capital, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 353–367.
- Karim, N., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Batudaa. ... : *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(2), 620–627. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16507%0Ahttps://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/16507/5208>
- Karli Kawulur A Areros R J Pio Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis, T. W. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 68.



- Kiayi, M., Hakri Bokingo, A., & Tantawi, R. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 519–526. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Koencoro, G. D., Al Musadieq, M., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i2.111>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/2053>
- Novarini, N. A., & Imbayani, G. A. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3).
- 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>
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- 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. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ruslan, M., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Ruslan Mas'ud, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–7.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sandra, E. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*,



2(1), 001–011. <https://doi.org/10.47153/jbmr21.822021>

- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono. G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 156–163. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Wahyuningtyas, W., Joko, H., Utomo, N., & Soeprapto, A. (2018). (*Studi PT . Kereta Api Indonesia ( Persero ) Daop 6 Yogyakarta ) Pendahuluan*. 16, 49–59.
- Widiany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung*. 8–28.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Yulianti, P., & Utami, W. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 21(1), 97–106.

