

# Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang)

**Risky Nadila Safitri**

*Department of Management, University of Adhirajasa Reswara Sanjaya,  
Indonesia*

[riskynadilasafitri@gmail.com](mailto:riskynadilasafitri@gmail.com)

**Suci Nurjanah**

*Department of Management, University of Adhirajasa Reswara Sanjaya,  
Indonesia*

[sucinurjanah3636@gmail.com](mailto:sucinurjanah3636@gmail.com)

**Riris Roisah**

*Department of Management, University of Adhirajasa Reswara Sanjaya,  
Indonesia*

[riris.roisah@gmail.com](mailto:riris.roisah@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine how reward and punishment impact employee performance at the Agro tourism company Nabila Farm Lembang. Quantitative testing was used, with 20 samples taken from all employees. For this research, survey data was used. Previously, the multiple regression model was tested with classical assumptions to ensure the data was suitable for hypothesis testing. The analysis programs used are Microsoft Excel and SPSS 25. The research results show that rewards and punishments partially influence employee performance at the Agro tourism company Nabila Farm Lembang, and simultaneously influence their performance.*

**Accepted:**  
Maret, 2024

**Keywords:** *reward, punishment, performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu pendekatan untuk meningkatkan standar dan meningkatkan kualitas pekerja adalah melalui peningkatan kompetensi staf. Bisnis yang bersaing di pasar perlu bersiap menghadapi tantangan dari pesaing setiap saat. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengatasi tantangan persaingan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika suatu organisasi

secara konsisten mempraktikkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Institusi juga dapat mengambil berbagai tindakan positif untuk mencapai hasil maksimal (Satria D.A, 2018).

Insentif yang tinggi akan membantu karyawan berhasil jika organisasi memungkinkan mereka merasa dihargai dan memungkinkan mereka beroperasi sejalan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Hasil terbaik yang dapat dihasilkan pekerja juga dapat membuat semua orang merasa puas. Karyawan mungkin terinspirasi untuk mempertahankan tingkat kinerja tertinggi mereka di tempat kerja dan di masyarakat melalui rasa kepuasan ini. Untuk melihat dan mencapai rangkaian perbaikan yang meningkatkan dan mempertahankan kualitas dan kinerja setiap orang, maka peningkatan kinerja setiap karyawan harus terus menerus dinilai dan dianalisis. Hasilnya, institusi memperoleh manfaat dari hasil yang dicapai melalui operasi berkualitas tinggi. *Reward* dan *punishment* merupakan dua instrumen yang dapat memberikan inspirasi tersebut (Sofiaty, 2021).

Jika kinerja yang baik dapat dievaluasi melalui penghargaan, maka karyawan yang berkinerja buruk juga akan mendapat hukuman. Selain penghargaan, hukuman ini merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bentuk sanksi ini diterapkan untuk membantu pegawai agar lebih berhati-hati dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku agar terhindar dari pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi. (Budiarti M.A, 2019) Tujuan *punishment* sama dengan *reward* yaitu untuk meningkatkan kinerja. Melalui hukuman ini, karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena jika melalaikan tanggung jawabnya maka akan dihukum.

Agrowisata merupakan perusahaan yang menggeluti bidang dari “pertanian” dan “pariwisata”. Jenis pariwisata ini melibatkan kunjungan lokasi pertanian dan agrikultur. Tujuan dari agrowisata adalah untuk memberikan pengunjung pengalaman pertanian, hortikultura, perkebunan, peternakan, dan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan dunia pertanian (Riadic Muchlisin, 2023).

Nabila Farm adalah usaha berbasis di Lembang, Kabupaten Bandung Barat yang mengkhususkan diri pada peternakan, pertanian, dan agrowisata. Bisnisnya mencakup berbagai kegiatan, termasuk menanam sayuran secara hidroponik, menanam sayuran di lahan, mencangkok berbagai jenis buah-buahan, dan mengelola peternakan kambing perah. Meskipun perusahaan ini juga memiliki kegiatan agrowisata, namun belum sepenuhnya dibuka untuk umum karena beberapa alasan, seperti kurangnya lahan untuk kepentingan umum dan fakta bahwa sumber daya manusianya masih dalam tahap awal pertumbuhan. Nabila Farm memiliki karyawan yang bekerja di berbagai bidang. (Karlina Mia Neng, 2020)

Nabila Farm memberikan berbagai bentuk reward kepada karyawannya yang telah menunjukkan kualitas pekerjaan terbaik. Salah satu bentuk *reward* ini adalah pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin dalam jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, dalam rangka memotivasi karyawannya, Agrowisata Nabila Farm juga menyelenggarakan acara-acara khusus, seperti perayaan HUT RI ke-78 di kantor Agrowisata Nabila Farm. Pada acara ini, karyawan diberikan hadiah berupa peralatan rumah tangga sebagai bentuk *reward* atas prestasi kerja mereka. Penyelenggaraan acara ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Agrowisata Nabila Farm.

Fenomena ini menunjukkan bahwa memberikan *reward* dapat meningkatkan kinerja pegawai di Nabila Farm. Namun, pegawai yang tidak memenuhi standar kinerja juga harus diberi *punishment*.

Misalnya, pegawai yang tidak disiplin dalam jam kerja atau melanggar peraturan perusahaan serta SOP yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen Agrowisata Nabila Farm dapat memberikan teguran kepada pegawai yang melanggar aturan agar tidak mengulangi kesalahan mereka. Jika pelanggaran itu sangat serius, manajemen perusahaan dapat memberikan *punishment* yang lebih berat, seperti pemecatan.

Studi kasus ini menunjukkan bahwa salah satu langkah terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Teori ini selanjutnya didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa penggunaan *reward* atau *punishment* adalah cara yang efisien untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan (2019) yang menemukan bahwa jika diukur dengan uji F, kinerja staf di PT. Adira Dynamic Multi Finance Cabang Satelit Perawang Siak terkena dampak *reward* dan *punishment* secara bersamaan. (Ihsan M, 2019).

## 2. METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan survei sebagai teknik penelitiannya dengan memadukan pendekatan kuantitatif. Metode survei digunakan karena penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menilai bagaimana *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menggambarkan sikap, pandangan, perilaku, atau karakteristik lain dari responden, peneliti dapat menggunakan survei atau memberikan kuesioner atau skala kepada sampel orang, sebagaimana dijelaskan oleh Asmadi Alsa (2004:20). Dengan menggunakan data survei, peneliti dapat membuat kesimpulan tentang tren populasi saat ini.

Penelitian ini menggunakan desain verifikatif yang ditentukan oleh variabel-variabel yang diteliti. Sugiyono (2013:11) mendefinisikan metode penelitian verifikasi sebagai prosedur yang memanfaatkan analisis hipotesis untuk membuat hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* menjadi jelas dan valid.

### Populasi dan Sampel

Penulis mengumpulkan total 20 responden dari usaha Agrowisata Nabila Farm Lembang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus. Dalam strategi *sampling* jenuh, setiap anggota populasi penelitian dimasukkan dalam sampel. Dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang kecil, penelitian ini menggunakan sensus sebagai ukuran sampel yang sesuai. Oleh karena itu, penelitian penulis terhadap usaha Agrowisata Nabila Farm Lembang dibatasi sebanyak 20 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahapan yang sangat krusial dikarenakan hal ini merupakan tujuan utama dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Responden mengisi kuesioner dengan banyak pernyataan atau pertanyaan tertulis sebagai bagian dari proses pengumpulan data (Sujarweni, 2020:94). Jika peneliti mempunyai pemahaman yang baik terkait faktor-faktor yang diteliti dan harapan responden, kuesioner dapat menjadi alat pengumpulan data yang efektif.

### Analisis Data dan Hipotesis

Uji asumsi klasik perlu untuk dilakukan terlebih dahulu, sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan (Ghozali, 2018). Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin keakuratan, konsistensi, dan sifat bebas bias dari koefisien regresi yang dihitung. Uji asumsi tradisional, seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, sering kali dilakukan terlebih dahulu dalam pendekatan ini. Analisis regresi harus dilakukan setelah uji asumsi konvensional selesai.

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang dapat digunakan dalam mengantisipasi bagaimana perubahan nilai variabel independen mempengaruhi perubahan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2020:213). Langkah-langkah umum dalam analisis regresi linier berganda adalah koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Tujuan pertama, yaitu untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*, dapat dicapai dengan menggunakan teknik ini.

Hipotesis adalah solusi jangka pendek yang ditawarkan peneliti untuk suatu isu atau sub masalah, yang didukung oleh teori atau survei literatur dan harus diuji kebenarannya (Sugiyono, 2018). Secara statistik, hipotesis digambarkan sebagai klaim tentang status suatu populasi (parameter) yang kebenarannya akan diperiksa dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Penelitian ilmiah akan menentukan apakah suatu teori diterima atau ditolak. Uji hipotesis ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor independen *reward and punishment* (X1) dan Y terhadap variabel dependen *kinerja karyawan* (Y).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Untuk variabel apa pun yang lebih besar ( $>$ ) dari 0,30, maka ditentukan koefisien korelasi ( $r$ ) untuk instrumen pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, *punishment*, dan *reward*. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan alat penelitian yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja karyawan dianggap sah.

### Uji Reliabilitas

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Probabilitas	Keterangan
<i>Reward</i>	0,975	0,7	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,656	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh untuk setiap variabel  $> 0,70$ , seperti terlihat pada Tabel 1. Dengan demikian, disimpulkan bahwa alat ukur tersebut telah terbukti dapat diandalkan dan memenuhi standar penggunaan dalam penelitian. Oleh karena itu, alat ukur ini dapat diterima untuk digunakan dalam analisis data.

## Uji Normalitas

Table 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77537009
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,056
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 2 mengilustrasikan bagaimana nilai *unstandardized residual* terstandarisasi ditentukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Ketika data dipastikan berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai Sig. model regresi dianggap normal dan layak digunakan. (dua sisi) 0,200, lebih dari 5% atau 0,05.

## Uji Multikolinearitas

Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	,890	1,123
	Punishment	,890	1,123

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) mempunyai nilai toleransi sebesar 0,890 dan nilai VIF sebesar 1,123 < 10. Mengingat variabel independen mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,100 dan Nilai VIF tidak melebihi 10,00 maka dapat dikatakan tidak terdapat asumsi multikolinearitas pada model regresi berganda.

## Uji Heteroskedastisitas

Table 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,235	3,878		-,834	,416
	Reward	-,025	,033	-,181	-,747	,465
	Punishment	,115	,081	,342	1,411	,176

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser yang terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) masing-masing sebesar 0,465 dan 0,176. Nilai signifikansi variabel reward lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Table 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B
1 (Constant)	9,036
Reward	,034
Punishment	,595

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS dan menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,036 + 0,34X_1 + 0,595X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,036. menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya adalah 0, maka *kinerja karyawan* nilainya yaitu sebesar 9,036.
- Jika *reward* bertambah 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,034.
- Jika *punishment* bertambah 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,595.

## Uji Koefisien Determinasi

Table 6. Hasil Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,301	1,877

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Nilai  $R^2$  yang terkoreksi adalah 0,301, seperti yang terlihat dalam Tabel 6. Ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel independen (*reward, punishment*) dapat menjelaskan sekitar 30,1% variasi pada variabel dependen (*kinerja karyawan*), sementara 69,9% variasi lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## Uji Statistik T

Table 7. Hasil Uji Statistik T

Model	t	Sig.
Reward	-2,569	,020
Punishment	2,636	,017

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

### a. Hasil Pengujian Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Farm Lembang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,569 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,109 dengan tingkat signifikansi 0,020, karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 2,109 ( $0,020 < 0,05$ ), dan signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,020 > 0,05$ ).

$$t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$a = 5\% = t(0,05/2 : 20-2-1)$$

$$= 0,025 : 17$$

$$= 2,109$$

Berikut langkah-langkah yang digunakan karena t hitung negatif (-2.569)

1.  $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$

$$a = 5\% = t(0,05/2 : 20-2-1)$$

$$= 0,025 : 17$$

$$= 2,109$$

2. Ambil nilai  $t_{tabel}$  berdasarkan probabilitas *One-Tailed* test sesuai alpha penelitian yaitu 0,05.

3. Ambil nilai berdasarkan *degree of freedom*.

Dalam penelitian ini,  $df = 18$ . Jadi nilai  $t_{tabel}$  *One-Tailed* yang tepat adalah 1.734.

4. Dalam hasil penelitian ini,  $t_{hitung}$  untuk variabel *reward* = **-2.569**. Menggunakan angkanya saja (abaikan simbol negatif) sehingga  $t_{hitung}$  menjadi = **2.569**. Ini berlaku untuk uji 1 sisi (jika  $t_{hitung}$  negatif)

Jadi,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  **2.569 > 1.734**, artinya tolak  $H_0$ , dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ). Dengan kata lain, terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

#### b. Hasil Pengujian Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Farm Lembang

Terlihat dari tabel diatas bahwa variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,636 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 untuk uji parsial (uji t). Karena signifikansinya kurang dari 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih dari 2,109 ( $2,636 > 2,109$ ). Salah satu interpretasinya adalah bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *punishment*.

#### Uji Statistik F

Ketika uji f dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada tabel Anova, landasan pengambilan keputusan ditampilkan pada tabel Anova. Jika  $f_{hitung} >$  dari tabel  $f_{tabel}$  maka ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). *SPSS 25 for Windows* digunakan untuk analisis statistik dalam pengujian ini. Tabel di bawah ini, yang menampilkan hasil uji simultan (uji f), menunjukkan hal tersebut.

Table 8. Hasil Uji Statistik F

F	Sig.
5,090	,019 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

$f_{hitung} > f_{tabel}$  (ada pengaruh)

$f_{hitung} = 3,129$

$f_{tabel} = 3,59$

Nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama, setiap variabel *independen* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* Y.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Farm Lembang

Dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh sebesar 30,1% terhadap variasi variabel kinerja karyawan berdasarkan koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,301. Sementara itu, beberapa faktor tambahan mempengaruhi 69,9% varian lainnya.

Nilai signifikansi variabel *reward* berada di bawah ambang batas signifikansi yang ditetapkan, berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (uji t). Nilai t yang dihitung berbeda dari nilai t yang diberikan dalam tabel. Temuan ini menunjukkan bahwa insentif, khususnya, mempunyai dampak besar terhadap produktivitas karyawan dalam hal pembayaran gaji. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada anggota staf di Nabila Farm Lembang mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap output mereka.

Salah satu elemen yang telah ditunjukkan di beberapa usaha, seperti Agrowisata Nabila Farm Lembang, untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah *reward*. Pengaruh positif yang diberikan oleh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Nabila Farm Lembang telah berupaya maksimal dalam membangun kepercayaan dengan memberikan jaminan pembayaran gaji tepat waktu, sehingga dimensi gaji dengan skor tertinggi mewakili hasil ekstraksi.

Ketika perusahaan mampu menjalankan kewajibannya kepada karyawan seperti pada variabel *reward*, karyawan jelas akan merasa dihargai dan percaya kepada perusahaan yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah timbal balik yang bagus kepada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan tidak hanya dapat mempertahankan kinerja karyawan yang baik, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan kepada perusahaan.

Penghargaan adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka, menurut Kadarisman (2012:1). Menghargai pekerja yang berkinerja baik di tempat kerja adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas pencapaian dan niat baik mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riansyah R.O, 2021) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kata-kata Maju Bersama.” Kesimpulannya adalah *reward* mempunyai dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Divisi Manajemen Eksekusi Lapangan Jakarta PT Unilever Indonesia Tbk. melakukan studi tambahan, yang dilakukan oleh (Sumarjati & Siswani, 2021) menunjukkan dampak besar *reward* terhadap kinerja pekerja. Hasilnya, H1 diterima untuk pertanyaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Farm Lembang**

Sebanyak 30,1% dari variasi dalam variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *punishment*, direpresentasikan dalam bentuk persentase berdasarkan data koefisien determinasi atau sebagai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,301. Sementara itu, 69,9% dari variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Temuan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel hukuman lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang telah ditentukan. Nilai t yang dihitung berbeda dari nilai t yang diberikan dalam tabel. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan Nabila Farm Lembang mendapatkan *punishment* maka kinerjanya terkena dampak positif dan signifikan.

Pertanyaan yang paling besar indikasinya pada variabel *punishment* adalah apakah perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika ada pekerja yang melakukan kesalahan

fatal. Pasalnya, karyawan yang terus-menerus melanggar kebijakan perusahaan dan melakukan kesalahan fatal yang sama akan menghadapi akibat yang berat, seperti PHK, yang akan mendorong mereka untuk ekstra hati-hati dalam bekerja agar tidak membahayakan perusahaan atau dirinya sendiri.

Mangkunegara (2018) mendefinisikan *punishment* sebagai ketakutan akan *punishment* yang dimaksudkan untuk menegakkan peraturan yang relevan, meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, dan mengajarkan pelanggaran kepada pelanggar berulang. *Punishment* dapat berfungsi sebagai pengingat bagi anggota staf akan pentingnya kehati-hatian dalam segala hal yang mereka lakukan selama bekerja di organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencegah hasil yang tidak menguntungkan bagi diri mereka sendiri, kinerja mereka, dan organisasi secara keseluruhan. (Nurdiana Dihan & Hidayat, 2020)

*Punishment* merupakan suatu disiplin yang diterima oleh seorang pegawai karena gagal menyelesaikan pekerjaannya sesuai arahan (Fahmi (2017:68)). Menerapkan *punishment* dalam organisasi tentu akan meningkatkan kesadaran karyawan, meningkatkan kinerja mereka yang melanggar kebijakan perusahaan sehingga hal tersebut tidak terjadi lagi, dan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT.President Indonesia Medan” merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Khairunnisa pada tahun 2019 memberikan dukungan kepada temuan penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian, variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan pada uji parsial (uji t). (Riansyah R.O, 2021)

### **Pengaruh Variabel *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Nabila Farm Lembang**

Angka tersebut jauh lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi yang ditentukan berdasarkan hasil uji simultan (uji F). Karena nilai F hitung lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel, maka dapat dikatakan bahwa aspek *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,301 atau setara dengan 30,1%. Ini berarti bahwa 30,1% variasi dalam variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor *reward* dan *punishment*. Sementara itu, faktor-faktor lain mempengaruhi sebanyak 0,699 atau 69,9%.

Pada karyawan di perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang, *reward* dan *punishment* memiliki hubungan yang simultan, sejalan dengan temuan uji simultan (uji F), yang menunjukkan adanya korelasi kuat dan positif antara kinerja pekerja dengan *reward* dan *punishment*.

Salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan perusahaan terhadap stafnya adalah memberi *reward* kepada mereka. Memberikan *reward* kepada karyawan secara rutin akan membuat mereka merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja sesuai kemampuan terbaiknya. Menawarkan hadiah akan meningkatkan produktivitas karena mendorong pekerja untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam setiap tugas. Peningkatan kinerja karyawan akan menguntungkan bisnis karena ini berarti bahwa kerja karyawannya akan menghasilkan hasil yang baik.

Elemen penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. Karyawan yang disiplin tidak akan bertindak sewenang-wenang dan umumnya akan berhati-hati ketika

menghadapi *punishment* yang keras atau berpotensi merugikan. *Punishment* menurut Mursal (2004:86) adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang dengan tujuan mengoreksi atau menjaga diri terhadap kelemahan fisik dan mental guna mencegah segala bentuk pelanggaran. Termasuk dengan sengaja dan sengaja menimbulkan kesusahan pada orang lain. Dengan kata lain, ketika karyawan dengan sengaja dan terus-menerus melakukan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi atau kesulitan bagi orang lain, mereka akan menghadapi berbagai konsekuensi setelah kejadian tersebut.

Temuan penelitian ini memiliki dampak penting dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Agrowisata Nabila Farm Lembang akan menghasilkan lebih banyak uang jika secara bersamaan memberikan *reward* dan *punishment*.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil studi kasus, dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap *kinerja karyawan* berdasarkan data penelitian yang didasarkan pada analisis yang dilakukan di perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang:

1. Bahwa kinerja karyawan Nabila Farm Lembang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh temuan variabel *reward*.
2. Menunjukkan dampak besar variabel *punishment* parsial terhadap kinerja pekerja. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa kinerja karyawan Nabila Farm Lembang terkena dampak positif dan signifikan ketika mereka mendapatkan kedisiplinan.
3. Perusahaan Agrowisata Nabila Farm Lembang menunjukkan bagaimana pemberian reward dan punishment secara simultan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja pekerja. Tingkat *reward* atau kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik karyawan bekerja, dan kebijakan disiplin organisasi Agrowisata Nabila Farm Lembang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menunjukkan bahwa 30,1% variabel kinerja pegawai rentan terhadap manipulasi simultan dari faktor *reward* dan *punishment*. Sedangkan faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berdampak pada porsi sisanya yaitu sebesar 0,699 atau 69,9%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti M.A. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Para Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya*.
- Ferlia, L., & Novia Ayuanti, R. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garden Cell Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3).
- Ihsan M. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*.
- Karlina Mia Neng. (2020). *Perluasan Bisnis Agroedutourism Nabila Farm melalui Pengembangan Key Partners, Key Activities dan Key Resources*.

- Nurdiana Dihan, F., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI*, 11(1), 11–22.
- Riadic Muchlisin. (2023, August 21). *Agrowisata - Pengertian, Fungsi, Aspek dan Komponen*. [https://Www.Kajianpustaka.Com/2023/08/Agrowisata.Html#google\\_vignette](https://Www.Kajianpustaka.Com/2023/08/Agrowisata.Html#google_vignette).
- Riansyah R.O. (2021). *Skripsi Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama*.
- Satria D.A. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun)*.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* . <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>