PENGARUH *REWARD* DAN *PUNHISMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM STO KOTA PAREPARE

THE INFLUENCE OF REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM STO PAREPARE CITY

Ayu Lestari[1] ,Muhammad Hatta[2] ,Sudirman[3]
Email : ayulestariazis490@gmail.com
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend Ahmad Yani No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare,
Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Ayu Lestari, 2024,. judul penelitian "Pengaruh Punhisment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom STO Kota Parepare". Pembimbing I Bapak Muhammad Hatta, dan Pembimbing II Bapak Sudirman, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR).

Mendukung upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bahwa hal mendasar yang paling utama diperhatikan adalah pemenuhan terhadap kebutuhan karyawannya, dimana setiap prestasi yang diraih oleh seorang karyawan tentunya mengharapkan adanya penghargaan atau imbalan yang dianggap setimpal berupa kompensasi atau *reward* dari perusahaan, sebab terkadang sudut pandang dari para karyawan melihat bahwa perusahaan ketika dalam penerapan sebuah hukuman atau *punishment*, tertuang secara detail dalam sebuah aturan, namun sebaliknya jika terkait dengan pemberian *reward* seakan-akan perusahaan tidak memiliki kejelasan dalam menentukan kualifikasinya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Reward dan Punisment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Kota Parepare

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah Responden sebanyak 99 orang, adapaun alat analisis yang digunakan yakni SPSS(Statistical Package for the Social Sciences). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

Kata Kunci : *Punhisment; Reward; Kinerja Karyawan*

Abstract

Ayu Lestari, 2024,. research title "The Effect of Punishment and Rewards on Employee Performance at PT. Telkom STO Parepare City". Supervisor I, Mr. Muhammad Hatta, and Supervisor II, Mr. Sudirman, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Parepare (UMPAR).

Supporting efforts to improve employee performance in a company means that the most important fundamental thing to pay attention to is fulfilling the needs of its employees, where every achievement achieved by an employee certainly expects an award or reward that is considered appropriate in the form of compensation or rewards from the company, because sometimes the point of view of Employees see that when the company implements punishment or punishment, it is stated in detail in a rule, but on the other hand, when it comes to giving rewards, it seems as if the company does not have

clarity in determining qualifications. This research aims to determine the effect of giving rewards and punishment on performance. Employees at PT. Telkom STO Parepare City

This research uses quantitative methods with a total of 99 respondents, while the analysis tool used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results of this research show that Reward and Punishment have a significant influence on employee performance at PT. Telkom STO Parepare.

Keywords : Punishment; Rewards; Employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan sangat berdampak pada semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Sehingga setiap pelaku bisnis akan selalu berupaya untuk menerapkan berbagai strategi agar perusahaan mereka mampu menghadapi tantangan khususnya dari pihak eksternal. Salah satu bentuk strategi yang umum dilakukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yakni dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang handal.

Mendukung upaya meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan menurut Wright & Heaphy (2020) bahwa hal mendasar yang paling utama diperhatikan yakni pemenuhan terhadap kebutuhan karyawannya, dimana setiap prestasi yang diraih oleh seorang karyawan tentunya mengharapkan adanya penghargaan atau imbalan yang dianggap setimpal berupa kompensasi atau *reward* dari perusahaan, sebab terkadang sudut pandang dari para karyawan melihat bahwa perusahaan ketika dalam penerapan sebuah hukuman atau *punishment*, tertuang secara detail dalam sebuah aturan, namun sebaliknya jika terkait dengan pemberian *reward* seakan-akan perusahaan tidak memiliki kejelasan dalam menentukan kualifikasinya. Sementara jika penerapan *reward* dan *punishment* mampu diterapkan secara baik, maka hal tersebut menjadi sebuah motivasi tersendiri dari para karyawan.

Reward yang dimaksudkan dalam hal ini menurut pandangan dari Fahmi (2019) adalah imbalan yang diberikan untuk karyawan atas pekerjaannya, baik itu bentuknya finansial ataupun non finansial dan secara umum biasanya *reward* diisyaratkan dalam bentuk Gaji, Tunjangan. Penghargaan dalam bentuk Materi, pujian, atau dalam bentuk pemberian Cuti (Libur) kepada Karyawan atas prestasi yang diraihnya.

Sedangkan untuk pengertian *Punishment* sendiri menurut pandangan dari Mangkunegara (2020) sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar. Bentuk sanksi yang biasanya diterapkan oleh perusahaan memiliki tingkatan sesuai dengan berat atau ringannya sebuah pelanggaran dari seorang karyawan, dimana menurut Rivai (2020) bentuk sanksi biasanya dalam bentuk Hukuman ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji serta penundaan kenaikan pangkat atau promosi, sedangankan Hukuman berat seperti penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan serta pemutusan hubungan kerja.

Terdapat beberapa bentuk pengertian yang dikaitkan dengan Kinerja karyawan, dimana menurut pandangan dari Hasibuan (2020) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan dan pengelolaan usaha, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang hendak dicapai. Sementara menurut pandangan dari Mangkunegara (2020) bahwa kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) atau *job performance* yakni prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam bentuk hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Mencermati tentang fenomena terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT.

Telkom secara umum dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Melinda Handayani, dkk (2021) memberikan gambaran bahwa PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi di Indonesia. Walaupun PT. Telkom adalah BUMN namun persaingan dalam Bisnis Telekomunikasi merupakan sebuah problematika tersendiiri yang harus dihadapi, terlebih lagi semakin banyaknya competitor dengan bentuk penawaran produk serupa

Lansir berita yang diangkat oleh mendia online Investor.Id (2023) mengulas bahwa Jumlah Pelanggan Seluler Indonesia Anjlok menjadi 15 Jutaan, dijelaskan dalam berita ini bahwa Total pelanggan layanan telekomunikasi seluler (mobile) di Tanah Air berkurang 15,09 jutaan (4,18%) menjadi 345,47 juta pada kuartal I-2023 dibandingkan periode sama tahun sebelumnya masih 360,56 juta. Fenomena ini diperkirakan terus berlanjut karena pelanggan semakin selektif menggunakan layanan dari operator seluler dan mematikan sebagian kartu selulernya di tengah tren migrasi ke layanan data/internet dan digitalisasi berbagai sektor. Sementara itu, jika dilihat per operator, jumlah pelanggan seluler Telkomsel, anak usaha PT Telkom (Persero) Tbk, turun paling banyak yakni 23,89 juta (13,65%) dari kuartal I-2022 yang masih berjumlah 174,96 juta menjadi 151,07 juta.

Faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya persoalan ini karena semakin meningkatnya penggunaan jaringan internet (Wi-fi) oleh masyarakat dan berbagai organisasi. Gambaran ini juga telah dikemukakan dalam pemberitaan yang dituangkan pada Media Online CNBCNews (2023) dimana dikemukakan bahwa hingga Januari Tahun 2023 jumlah pengguna internet telah mencapai 212,9 juta. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 3,85% jika dibanding dengan Januari 2022 yang hanya sebanyak 205 juta jiwa. Melihat tren penggunaan internet yang terus meningkat ini, membuat sebagian besar kebutuhan orang-orang tidak jauh dari koneksi internet

Kondisi tersebut juga terlihat dari performance yang terjadi pada PT. Telkom STO Parepare, dimana dari hasil dengan rekanan atau mitra, sebagai penyelenggara dalam pemasangan jaringan Wifi disetiap usaha serta rumah tangga memberikan gambaran bahwa sejak Tahun 2021 jumlah permintaan untuk pemasangan jaringan internet mengalami peningkatan yang sangat pesat. Tentunya hal ini sangat berdampak pada semakin padatnya tingkat kinerja dari seluruh karyawan.

Pesatnya pertumbuhan tersebut dapat dikatakan masih sangat perlu untuk lebih ditingkatkan lagi mengingat bahwa sektor ini di Kota Parepare masih berada pada Kluster yang tertinggal, hal ini dikemukakan oleh Muh. Hatta (2018 dan 2021) bahwa dari 17 Sektor utama di Kota Parepare, sektor Telekomunikasi bersama dengan ndustri Pengolahan dan Jasa Perusahaan masih dikategorikan tertinggal sesuai hasil pengklasifikasian yang didasarkan hasil penelitiannya yang membahas tentang metode Typolologi Klassen

Padatnya kinerja dari karyawan PT. Telkom STO Parepare juga menjadi sebuah fenomena tersendiri, khususnya terhadap pemberian penghargaan kepada setiap karyawan dalam bentuk *reward* baik itu bersifat fisik ataupun non fisik. Fenomena yang dimaksudkan dalam hal ini didasari pada kondisi status karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini, dimana sesuai hasil observasi awal diperoleh gambaran bahwa dari 99 orang karyawan PT. Telkom STO Kota Parepare, ternyata hanya 26 orang memiliki status sebagai pegawai tetap, sementara selebihnya memiliki status outsourching melalui kontrak kerja, khususnya pada kelompok mitra kerja yang menangani hal-hal teknis seperti pemasangan dan perbaikan jaringan .

Secara umum perhitungan untuk memberikan *reward* pada karyawan khususnya untuk mereka yang bekerja dalam perbaikan dan pemeliharaan jaringan telah diterapkan oleh PT. Telkom STO Parepare, dengan memperhatikan kelebihan jam kerja dengan memberikan upah lembur kepada mereka. Hanya saja fenomena yang ditemui dilapangan bahwa karyawan pada bagian pemeliharaan dan pemasangan jaringan hampir sebahagian besar tidak mengikatkan diri pada jam kerja yang berlaku secara

umum, dimana keberadaan mereka di kantor tidak berdasarkan jam kerja namun berdasarkan tingkat kebutuhan terhadap adanya pemasangan atau pemeliharaan jaringan.

Rendahnya kualitas pelayanan dari perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh persoalan kinerja dari karyawan. Adapun penyebab dari rendahnya kinerja dari seorang karyawan tentunya pihak perusahaan harus mampu memberikan pertimbangan terhadap unsur-unsur yang dapat mendorong agar kinerja dari karyawan menjadi semakin baik. Haryo Wibisono (2022) menguraikan bahwa untuk mampu mendukung peningkatan kinerja dari seorang karyawan tentunya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan mereka, olehnya itu salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan yakni penerapan pemberian *reward* dan penerapan *punishment* secara bijaksana

Berdasar fenomena-fenomene yang terdapat pada PT. Telkom STO Parepare sebagai lokasi pelaksanaan dari penelitian ini terkait dengan problematika kualitas pelayanan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini akan difokuskan untuk mencermati sejauh mana bentuk pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan pada PT. Telkom STO Parepare dalam meningkakan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Ansori, M. (2020). adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru. Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah PT. Telkom STO Kota Parepare

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. **Metode Observasi**

   Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakuka pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden).

   Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan Pengaruh antara Pemberian Punhisment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Kota Parepare.

2. **Penyebaran Angket/Kuesioner.**

Penyebaran penyebaran angket atau kuisioner menurut Darwin, Muhammad dkk (2021) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Kurang Setuju (KS)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Skala likert juga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari responden tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya fenomena disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan dari indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan instrument Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitain. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

Populasi dan Sampel.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Karyawan dari PT. Telkom STO Parepare, dimana dari hasil Observasi diketahui bahawa Karyawan Tetap sebanyak 26 Orang dan Outsorching sebanyak 73 orang termasuk karyawan pada Mitra PT. Telkom, sehingga total Populasi keseluruhan yakni 99 orang.

Penentuan Jumlah Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui metode Simple Random Sampling (Sugiyono 2020).

Teknik Analisis Data

Alat Analisis Data

Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini setelah diisi oleh responden selanjutnya akan dianalisis dengan dengan pendekatan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) melalui Software IBM SPSS (Statistical Package for the Social

Sciences) Versi 25.

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Imam Ghozali (2021) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji.

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
   a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
   b) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ namun nilai *Pearson Correlation* bernilai negatif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
   c) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ dan nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Membandingkan Nilai *Sig.(2-tailed)* dengan Sig (α) 0,05
   a) Jika nilai Sig.(2-tailed) < Sig (α) 0,05 dan, maka item soal angket tersebut valid.
   b) Jika nilai Sig. (2-tailed) > Sig (α) 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Imam Ghozali (2021) digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, sehingga dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel
2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Pengujian untuk uji normalitas data salah satunya dapat dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2020) yakni dengan membandingkan Nilai Probabilitas (Asymtotic Significance) dengan nilai Signifikansi 0,05.adapun dasar pengambilan keputusan tersebut yakni:

a. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal.
b. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tidak terdistribusi normal

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X). Jika R2 semakin besar, maka prosentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X) semakin tinggi. Demikian pula Jika R2 semakin kecil, maka prosentase perubahan akan menunjukkan pengaruh sebaliknya

Uji R Square (R2) atau Uji Determinan menurut Imam Ghozali (2018) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika diperoleh hasil pengukuran yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun tingkat Korelasi atau Determinan dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

1. Jika Hasil Uji Determinan < 0 maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen
2. Jika Hasil Uji Determinan 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
3. Jika Uji Determinan 0,50 maka dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat
4. Jika Uji Determinan 0,51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat
5. Jika Uji Determinan > 1 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y= a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3+ e$$

Di mana:

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	*Reward*
X2	=	*Punishment*
β_1, β_2, β_3	=	Koefisien Regresi Variabel Independen
a	=	Konstanta

Dasar pernyataan terhadap hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan persaamaan yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Terhadap Nilai Konstanta yang diperoleh menunjukkan Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, sehingga jika nilai koefesien regresi untuk *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai 0, maka dapat dinyatakan bahwa nilai untuk Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare sebesar Nilai Konstanta diperoleh.
b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa *Reward* dan *Punishment*, mempunyai arah regresi positif terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Telkom STO Parepare sebagaimana ditunjukkan pada nilai β_1, β_2, β_3, yang berarti bahwa apabila *Reward* dan *Punishment* mengalami peningkatan 1 Poin maka Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare dinyatakan meningkat sebesar persentase dari nilai yang dapat dilihat pada nilai β_1, β_2, β_3, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan

Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau One Sample Test bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variable yang dihipotesiskan menurut Sugiyono (2020) terhadap pengujian ini dasar pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni :

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)
   a) Jika diproleh Nilai Signifikansi > Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.
   b) Jika diproleh Nilai Signifikansi < Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen
2) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}
   a) Jika diproleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis < Nilai t_{Tabel}, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
   b) Jika diproleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis > Nilai t_{Tabel}, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

1) Berdasarkan nilai Signifikansi
   a) Jika diproleh Nilai Signifikansi > Nilai Sig α = 0,05, pada Hasil Uji F atau Uji Simultan maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* tidak memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
   b) Jika diproleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan < Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel}
   a) Jika diproleh Nilai F_{Hitung}< F_{Tabel} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

b) Jika diproleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan < F_{Tabel}, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Uji Validitas Kuisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig α = 0,05	Pearson Corelation	r Tabel	Interprestasi
Reward	X1.1	.000	0.05	.812**	0.1975	Valid
	X1.2	.000		.813**		Valid
	X1.3	.000		.757**		Valid
	X1.4	.000		.815**		Valid
	X1.5	.000		.789**		Valid
Punishment	X2.1	.000		.843**		Valid
	X2.2	.000		.799**		Valid
	X2.3	.000		.747**		Valid
	X2.4	.000		.820**		Valid
	X2.5	.000		.837**		Valid
Kinerja Karyawan	X2.1	.000		.842**		Valid
	X2.2	.000		.813**		Valid
	X2.3	.000		.763**		Valid
	X2.4	.000		.801**		Valid
	X2.5	.000		.825**		Valid

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan ketika nilai indikator dapat dikatakan valid.

Kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan melihat perbandingan antara nilai r_{Tabel} dan nilai Pearson Corelation pada masing-masing indikator. Gambaran yang diperoleh bahwa untuk semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Pearson Corelation berada pada angka 0,747 hingga 0.843 atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} yakni 0.1975. Demikian pula untuk nilai Sig. (2-Tailed) masing-masing indikator secara keseluruhan lebih kecil dari nilai Sig (α) = 0,05.

Uji Realibilitas

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Reward	.487	.245	.713	Realibel
Punishment	.545	.327	.646	Realibel
Kinerja Karyawan	.622	.395	.545	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Kehandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted dari setiap variabel yang berada pada range antara 0,545-0,713 lebih besar dari nilai r_{tabel}= 0.1975, artinya hasil dari perbandingan ini menujukkan bahwa semua variabel dikategorikan Reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Sementara untuk mengukur tingkat kehandalan dari masing-masing variabel sesuai standar yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel Kinerja Karyawan dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted sebesar 0.545 berada pada Kategori Cukup Realibel atau Cukup Kuat, sementara untuk Variabel Reward dan Punishment dengan niai Cronbach's Alpha if Item Deleted 0,645 dan 0.713 berada pada Kategori Realibel atau Kuat.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Hasil Uji Normalitas dengan model pengukuran Statistik dapat dilihat pada Tabel berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06926560
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.046
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200**[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Analisis statistik dengan model Test of Normality Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual hasil isian kusioner lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat dinyatakan valid untuk uji regresi.

Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R2)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan tentang Variabel Dependen (Y). Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics
				R Square Change

1	.629[a]	.395	.382	.395
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah 0,395 atau sama dengan 39,5%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Reward dan Punishment tingkat pengaruh yang diberikan dalam mengukur Kinerja karyawan pada PT. Telkom STO Parepare hanya sebesar 39,5%, sementara selebihnya yakni 60,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian.

Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan anatara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen jika didasarkan pada nilai R Square yang diperoleh yakni 0,395, maka sesuai dasar penetapan korelasi antar variabel, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.791	2.108		1.798	.618
	Reward	.321	.088	.312	**3.637**	**.036**
	Punishment	.496	.096	.441	**5.148**	**.000**
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.9 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dapat dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$KInerja\ Karyawan = 3.791 + 0.321(X_1) + 0.496(X_2) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

a. Terhadap Nilai Konstanta (a) yang diperoleh. menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan yakni sebesar **3.791.** Sehingga jika tidak terdapat kenaikan pada nilai β untuk *Reward* dan *Punishment* atau diasumsikan 0 (Nol), maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare memiliki nilai sebesar **3.791.**

b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa *Reward*, mempunyai arah regresi positif terhadap Nilai Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare sebagaimana ditunjukkan pada nilai β_1 yakni sebesar **0,321,** yang berarti bahwa apabila *Reward* mengalami peningkatan 1 point maka Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare dinyatakan mengalami peningkatan sebesar nilai β_1 = **0,321**, sementara variabel independen lainnya diasumsikan konstan.

Hasil persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa Punishment, mempunyai arah regresi positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare yang ditunjukkan pada nilai β2 yakni sebesar 0,496, berarti bahwa apabila Punishment mengalami peningkatan 1 point maka Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare dinyatakan mengalami peningkatan sebesar nilai β2 = 0,496, sementara variabel independen lainnya diasumsikan memiliki nilai konstan.

Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Hipotesis (Uji T) secara Parsial dapat dilakukan dengan 2 (Dua) cara yakni :

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)
   a) Jika diproleh Nilai Signifikansi > Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.
   b) Jika diproleh Nilai Signifikansi < Nilai Sig α = 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen
2) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}
   a) Jika diproleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis < Nilai t_{Tabel}, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
   b) Jika diproleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis > Nilai t_{Tabel}, maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Mendukung pegambilan keputusan terhadap sebuah uji hipotesis, maka salah satu alat ukur yang dibutuhkan sebagai perbandingan adalah nilai t_{Tabel}, dimana untuk menentukan nilai ini dapat diperoleh dengan menggunakan persamaan berikut :

t_{Tabel} = α/2 ; n – k – 1

Dimana
α = Nilai Signifikansi 0,05
n = Jumlah Responden
k = Jumlah Variabel

t_{Tabel} = 0,05/2 ; 99 – 3 – 1

t_{Tabel} = 0,025 ; 95

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk nilai t_{Tabel} sebagaimana dituangkan pada Tabel Distribusi Nilai t berada pada kolom uji dua arah dengan nilai 0,025 dan untuk nilai Derajat Kebebasan (DK) atau Degree of Freedom (DF) berada pada angka 95. Sehingga dari hasil Tabel Distribusi Nilai t maka untuk nilai t_{Tabel} yakni = 1.985.

Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1) **H_1 =** *Diduga Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare*

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa untuk nilai t_{Hitung} yang diperoleh terhadap pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare adalah sebesar **3.637**, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{Tabel} yakni = **1.985**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji Parsial yang membandingkan antara nilai t_{Hitung} dengan nilai t_{Tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa

terdapat hubungan pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

Sementara jika melihat tingkat signifikansi dari hubungan pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare diperoleh nilai sebesar **0.036,** yang artinya nilai ini lebih kecil dari nilai Signifikansi 0.05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil yakni H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Reward* secara signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.
Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan terhadap Uji Hipotesis dapat dinyatakan bawa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare, dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima.

2) **H_2 =** *Diduga Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.*

Hasil Uji Hipotesis yang juga menjadi bagian dari Uji Regresi Linear Berganda sesbagaimana dituangkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} untuk pola hubungan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare adalah sebesar **5.148**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,000.** Sehingga keputusan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut yakni :

a) Bahwa nilai t_{Hitung} dari *Punisment* menunjukkan angka sebesar **5.148** dan nilai ini lebih besar dari nilai t_{Tabel} = **1.985.** Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan pengaruh antara *Punisment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
b) Sementara untuk nilai signifikansi dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh nilai sebesar **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi 0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Punisment* memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Kesimpulan dari kedua pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Punisment* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

Uji F (Uji Simultan)

Melihat apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dilihat pada Tabel berikut **:**

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.014	2	137.007	**31.344**	**.000[b]**
	Residual	419.622	96	4.371		

	Total	693.636	98			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 meberikan gambaran bahwa nilai F_{Hitung} yang diperoleh yakni sebesar **31.344**, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar **0,000**. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

a) Hasil analisis menujukkan bahwa Nilai F_{Hitung} yang diperoleh adalah sebesar **31.344** atau lebih besar dari nilai F_{Tabel} yakni **3.09,** merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
b) Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa Nilai Signifikansi dari hasil analisis yakni **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi **0.05.** Maka kesimpulan yang dapat diambil yakni H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Berdasarkan pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh jika secara bersama antara Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dinyatkan bahwa Reward dan Punishment jika secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan.

1. Reward memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Reward sesuai dengan pemaknaannya adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerjanya. Pemberian *Reward* pada setiap organisasi tentunya memiliki kesamaan dan juga perbedaan, namun secara garis besarnya menurut Sutrisno (2020) dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas semua pengorbanan dari seorang karyawan, baik itu waktu, tenaga dan pikiran.

Reward yang diberikan kepada Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, pada dasarnya memiliki beberapa bentuk seperti Bonus dan Tunjangan bagi seluruh karyawan, dimana bentuk tunjangan yang dimaksudkan adalah Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Keluarga dan beberapa bentuk lainnya seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa. Terhadap beberapa jenis tunjangan menjadi bagian dari Gaji Karyawan. Khusus pada bagian lapangan yang menangani kerusakan jaringan juga diberikan *reward* dalam bentuk uang lembur dan disertakan pada Gaji mereka.

Merujuk pada jenis-jenis *Reward* yang diberikan kepada karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, secara umum jika mencermati hasil analisis untuk Interpretasi Skor Item dari penyebaran isian kuesioner responden setelah dirata-ratakan menunjukkan tingkat terajat kepentingan dengan kriteria “Baik”, artinya bahwa jumlah karyawan yang memberikan pernyataan Puas dan Sangat Puas masih lebih dominan dibanding mereka yang menyatakan kurang puas terhadap pemberian *Reward* di perusahaan ini.

Mencermati ketidak puasan karyawan terhadap pemberian *Reward* pada PT. Telkom STO Parepare jika disesuaikan dengan indikator yang dijadikan pertanyaan, maka dapat dinyatakan bahwa hampir semua indikator

terdapat pernyataan ketidak puasan dari karyawan rata-rata 17 Orang atau 12,7%. Namun hal yang paling disoroti oleh karyawan pada perusahaan ini berkaitan dengan permasalahan Pengembangan Karir, dimana pernyataan sebahagian karyawan mengharapkan pihak PT. Telkom STO Parepare lebih memperhatikan peningkatan karir dari karyawan, khususya bagi mereka yang masih *Outsorcing* mengharapkan untuk dinaikkan statusnya menjadi Karyawan Kontrak Tetap. Adapun untuk permasalahan pemberian *Reward* lainnya dianggap sangat memeberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil analisis dengan uji regresi linear berganda juga mempertegas hasil dari interpretasi skor item tersebut, dimana diperoleh gambaran bahwa *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, artinya semakin baik pihak perusahaan dalam melakukan pemberian *Reward* kepada karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat.

Pernyataan ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Melinda Handayani (2021), Maria Helena (2022), Alya Putri Salsabila (2023) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) yang juga menyatakan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh signfikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, dimana menurut mereka dengan pemberian penghargaan sesuai jasa yang diberikan oleh setiap karyawan dapat menjadi motivasi untuk mereka lebih mengembangkan diri dalam bekerja.

Terdapat kasus berbeda yang ditemukan oleh Octario (2022), dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa *Reward* baik secara Parsial maupun Simultan tidak memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan ini secara umum memberikan penjelasan bahwa setiap karyawan pada dasarnya sangat mengharapkan adanya *Reward* dari pihak perusahaan, namun hal terpenting bagi karyawan dari perusahaan ini bagaimana meningkatkan kinerja mereka, karena semakin baik kinerja yang mereka lakukan maka diyakini bahwa *Reward* dari pihak perusahaan akan semakin besar. Olehnya itu para karyawan lebih berorientasi pada peningkatan kinerja dibanding mereka mendahulukan untuk memilirkan *Reward.*

Kasus yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Tiara Puspa Sari (2022) dalam hasil peneltiannya, dimana *Reward* dinyatakan memiliki pengaruh positif, namun secara umum tidak mempengaruhi terhadap kinerja dari para karyawan, dimana mereka beranggapan bahwa malakukan kinerja yang baik adalah kewajiban dari setiap orang, sementara untuk pemberian *Reward* adalah kewenangan mutlak dari pihak perusahaan, sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka tidak berorientasi pada persoalan *Reward*, walaupun hal tersebut menjadi harapan dari setiap karyawan, hanya saja hal tersebut tidak dijadikan sebagai sebuah target dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa pernyataan terhadap pemberian *Reward*, dapat dikatakan menjadi harapan dari semua karyawan dan tidak dapat dipungkiri menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini tentunya sejalan dengan teori yang diuraikan oleh Latifatul Khoiriyah, (2023) bahwa pemberian *Reward* adalah salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

2. Punishment memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

Pemberian *Punishment* (Sanksi) oleh setiap perusahaan tentunya memiliki metode dan membutuhkan kebijakan tersendiri dalam penerapannya, sebab menjatuhkan sebuah hukuman kepada seorang karyawan tidak serta merta dapat dilakukan tanpa memikirkan dampak terhadap perusahaan. Hal ini juga dijelaskan oleh Simanjuntak (2022) bahwa *Punishment* dapat di percaya menjadi cara yang efektif untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan,

tetapi *Punishment* juga dapat memiliki efek samping negatif, seperti mengurangi motivasi individu untuk bekerja atau menyebabkan ketakutan atau agresi, olehnya dibutuhkan kebijakan strategis dalam membuat sebuah keputusan.

Tanggapan karyawan terhadap pemberian *Punishment* pada PT. Telkom STO Parepare sesuai dengan Interpretasi Skor Item menunjukkan bahwa dari 5 (Lima) Indikator yang kemudian diformulasi menjadi pertanyaan dalam kuisioner, maka hal yang menunjukkan rasa kurang puas terbanyak dari karyawan yakni indikator berkaitan dengan Pemberian Peringatan, Penundaan terhadap Kenaikan Gaji atau Pangkat dan Pemberian Sanksi Berat berupa pencabutan hak bagi karyawan dan bahkan dapat diberhentikan.

Mempertegas tentang sorotan tersebut, hasil wawancara dengan beberapa karyawan memberikan pernyataan bahwa selama ini terhadap pemberian sanksi-sanksi tersebut sebaiknya diberlakukan sesuai aturan yang berlaku, sebab mereka selama ini melihat bahwa pihak perusahaan belum terlalu serius dalam menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan kecuali jika terjadi hal-hal yang dinilai telah merugikan perusahaan dan untuk pemberlakuannya juga harus secara adil dan merata. Sementara tanggapan dari Karyawan lainnya pada dasarnya memiliki pandangan sama, hanya saja penekanannya bahwa dalam penerapan *Punishment* harus benar-benar dilakukan agar menjadi efek jera bagi sebahagian karyawan yang tidak mematuhi aturan dari perusahaan. Secara umum bahwa interpretasi skor item memiliki derajat kepentingan yang cukup tinggi, walaupun nilainya berada pada kriteria “Baik”, namun dapat dikatakan telah mendekati untuk Kriteria Sangat Baik atau Sangat Penting untuk di terapkan.

Sementara dari hasil Uji Regresi juga menunjukkan bahwa Pemberlakuan *Punishment* dalam perusahaan dapat mendukung peningkatan kinerja bagi seorang karyawan, artinya setiap karyawan tentunya akan menjadikan *Punishment* ini sebagai alat kontrol agar mereka selalu mematuhi aturan yang diberlakukan oleh perusahaan, sebab dampaknya akan kembali kepada diri mereka sendiri apabila tidak mematuhi atau melanggar aturan dari perusahaan.

Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Melinda Handayani (2021), Alya Putri Salsabila (2023), Yusrawati (2022) dan Maria Helena (2022) yang menyatakan bahwa pemberian *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja seorang Karyawan, dari hasil peneltian ini penekanan terhadap kinerja yang dimaksudkan yakni karyawan akan selalu berhati-hati dalam menjalankan semua tanggung jawab atau tugas dari perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menghindari hal-hal yang berakibat pada situasi dimana perusahaan dapat dirugikan.

Sedangkan dalam pandangan dari Octrio (2022), Tiara Puspa Sari (2022) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) melihat bahwa permasalahan *Punishment* tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan, dikarenakan setiap karyawan menyadari bahwa sanksi dari pihak perusahaan diberikan tentunya karena mereka telah melakukan kesalahan akibat kelalaian dalam mematuhi ketentuan atau aturan yang telah ditetapkan, bahkan dengan adanya *Punishment* ini bahkan menjadi acuan bagi karyawan untuk berperilaku hati-hati dan juga cermat dalam menjalankan kewajiban mereka, artinya bahwa seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan tidak mesti harus menjadikan *Punishment* sebagai penghalang, justeru mereka menganggap hal tersebut sangat positif sebab membuat mereka mampu untuk melakukan pekerjaan menjadi semakin baik

Punishment tidak dapat dipungkiri dapat memberikan dampak negatif baik pada diri seseorang maupun terhadap perusahaan, namun disisi lain jika *Punisment* ini dapat dicermati secara bijak, maka dapat pula dijadikan sebagai

sebuah sarana untuk memotivasi karyawan agar lebih bekerja. Hanya saja dalam pemberlakuannya tentunya harus sesuai dengan aturan yang ada pada setiap perusahaan, sehingga nantinya dapat menjadi efek jera bagi mereka yang melanggar dan juga menjadi acuan bagi karyawan lainnya.

Menjadikan *Punishment* sebagai unsur yang memberikan efek jera kepada karyawan, pada dasarnya menjadi bagian dari berbagai kajian teori dari par ahli, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) mengemukakan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, secara umum sepakat dengan pernyataan tersebut, hanya saja hal yang menjadi tuntutan dari sebahagian besar karyawan yakni konsistensi pemberlakuan *Punishment* oleh perusahaan, sebab jika terjadi inkonsisten dalam pemberlakuannya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan, dimana mereka akan melihat pemberian *Punisgment* sebagai bentuk formalitas.

Penekanan serupa juga dikemukakan oleh Latifatul Khoiriyah (2023) bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas SDM maka konsistensi perencanaan dengan pemberian *punishment* yang jelas bagi satuan kerja atau individu, harus selalu dijaga. Sebab diharapkan dengan pemberian *punishment* dapat menjadi salah satu faktor pemicu bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing.

3. Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom

Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji Parsial untuk *Reward* dan *Punishment* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare. Dukungan terhadap besarnya pengaruh dari kedua variabel ini dapat pula dilihat dari nilai regresi *Unstandardized Coefficients*, dimana setiap peningkatan 1 point dari masing-masing Variabel maka pengaruhnya akan menambah Nilai Constant sebesar 0.321 untuk variabel *Reward* dan 0.496 pada variabel *Punishment.* Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare akan semakin meningkat jika dapat memberlakukan pemberian *Reward* dan *Punishment* secara baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Penjabaran lainnya dapat dilihat bahwa pada PT. Telkom STO Parepare memberikan penilaian sangat tinggi terhadap sistem pemberian *Punishment* yang jika dilakukan secara baik dapat memberikan efek sangat besar bagi karyawan, sebab akan menghindarkan timbulnya kecemberuan sosial antara sesama karyawan dan nantinya hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap kerja sama tim. Demikian pula dalam hal pemberian *Reward* walaupun nilainya sedikit lebih rendah dari *Punishment* akan tetapi untuk pemberlakuannya juga harus didasarkan pada pencapaian kinerja setiap karyawan.

Hubungan kedua variabel ini dapat dikatakan saling menguatkan dalam mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, hal ini dapat pula dilihat dari hasil Uji Simultan yang dilakukan dimana nilai F_{Hitung} sebesar **31.344** memiliki selisih sangat besar dengan nilai F_{Tabel} yakni **3.09.** Begitupula dengan perbandingan untuk nilai signifikansi dari hasil pengujian ANNOVA yakni 0.000 tentunya lebih kecil dari standar nilai Signifikansi α = 0.05. Berdasar pada kedua perbandingan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa *Reward* dan *Punishment* jika dianalisis secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare maka dinyatakan mampu memberikan Pengaruh yang Signifikan, artinya Hipotesis untuk uji simultan ini dapat diterima.

Terhadap pemberian *Punishment* pada PT. Telkom STO Parepare, dimana selama ini lebih banyak diperlakukan pada persoalan Keterlambatan Kerja, dan ini hampir menyeluruh pernah dialami oleh Karyawan khususnya mereka yang bekerja pada perbaikan jaringan.Bentuk *Punishment* yang diberlakukan yakni pengurangan terhadap Upah/Gaji yang mereka terima.

Penelitian lainnya juga memberikan hasil yang sama, dimana pemberian *Reward* dan *Punishment* dapat dikatakan saling melengkapi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusrawati (2022), Tiara Puspa Sari (2022) dan Muhammad Rio Ervandana (2023) dimana masing-masing peneltian tersebut terdapat salah satu variabelnya tidak berpengaruh, namun setelah dilakukan Uji Simultan, maka tingkat pengaruhnya sangat besar.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO Parepare, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telokom STO Parepare, artinya bahwa semakin baik bentuk *Reward* atau Penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
2. *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telokom STO Parepare. Bahwa penerapan metode *Punishment* secara bijak oleh perusahaan tentunya akan dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja dari seorang karyawan.
3. *Reward* dan *Punishment* jika secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telokom STO Parepare. Suatu perusahaan dalam mendukung kinerja dari karyawannya tentunya harus mampu memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang diraih, demikian pula kebijakan terhadap pemberian Hukuman atau *Punisment* harus dilakukan secara bijak.

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Manajemen PT. Telkom STO Parepare dalam rangka Penerapan *Reward* dan *Punishment* antara lain :

1. Mendukung Kinerja Karyawan khususnya dalam pemberian *Reward* maka pihak perusahaan harus mampu membuat standar pencapaian yang harus diraih oleh seorang karyawan sehingga layak untuk mendapatkan *Reward,* hal ini sangat perlu agar tidak terjadi timbulnya kecemburuan antar karyawan.
2. Terhadap penerapan atau pemberian *Punishment* kepada seorang karyawan, dalam bentuk Pemotongan Gaji atas setiap Keterlambatan Kerja atau Ketidak Hadiran lebih dipertegas dalam Kontrak Kerja atau dibuatkan edaran tersendiri
3. Penerapan *Reward* dan *Punihsment* dalam perusahaan sebaiknya dituangkan secara tertulis sebagai bentuk aturan kepegawaian agar semua karyawan memahami tentang mekanisme pemberian *Reward* dan *Punihsment* yang diberlakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo

Aditya Wahyuddin, Hammam Zaki, 2023. Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023

Alvira Dwi Noviana, 2923. Hubungan Kualitas Pelayanan PT Telkom Provider Indihome KC Riau Kota Pekanbaru Dengan Kepuasan Pelanggan Perspektif Ekonomi Syariah. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita dan Ai Kusmiati Asyiah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. Hal 173-183

Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press

Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 189–194.

Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Badriyah, Mila. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Darwin, Muhammad dkk. 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia

Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Eko Septian Dymastara dan Onsardi. 2020. Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 1 Nomor 2, Juli 2020. Hal : 160-167

Fahmi, I. 2019. Pengantar Administrasi Bisnis. Bandung. Alfabeta

Ghozali, I. 2021 *Partial Least Squares* Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Ed.3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Haryo Wibisono, Al Kadri Kusalendra Siharis, 2022. Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. X (Oktober–Januari) Tahun 2022: Hal. 28-33

Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Investor.Id. 2023. Jumlah Pelanggan Seluler Indonesia Anjlok 15 Jutaan. Penulis : Abdul Muslim. Dimuat pada Tanggal : 7 Jul 2023 melalui Laman : https://investor.id/business/334385/jumlah-pelanggan-seluler-indonesia-anjlok-15-jutaan

Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021. "Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology", Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Latifatul Khoiriyah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Grab di Sukarame Bandar Lampung). Skripsi. Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Mahmudi. 2019. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Cet 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mahmudi, 2020. Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

Maria Helena Carolinda Dua Mea, 2022. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Kota Ende. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores VOL. 12 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2022. Hal.101 -117

Martinus Febryanto Andy Pratama, Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022

Melinda Handayani, Zainur Hidayah, Etty Puji Lestari. 2021. Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS) Vol 1, Nomor (2), 2021. Hal : 164-175

Muhammad Hatta, 2021. Analisis Perrgeseran Struktur Ekonomi Dan Pola Pertumbuhan Ekonomi Kota Parepare. Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4, Nomor 2, Agustus 2021

Muhammad Hatta, 2018. *The Economic Growth Pattern Analysis Of Ajatappareng Region Using Klassen Typology Approach. International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. VI, Issue 9, September 2018

Muhammad Rio Ervandana, Firdaus Marsahala Sitohang. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT International Business Futures Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 12, Nomor 1, Januari 2023

Nawawi, Hadari, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

Octario, 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 3, No. 1, Maret 2022

Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Prima Sari Pascariati Kasman, 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang, Jurnal Ekonomi

Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK,Padang Volume 2, Issue 6, Juli 2021

Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Simanjuntak, Mariana, et al, 2022. Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Yayasan Kita Menulis,

Sofyan Syafri Harahap,. 2018. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Sutrisno Edy, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 3 Nomor 1, Januari 2022

Ulya Siti Rahmah, Rycha Kuwara Sari, 2023. Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 3, Maret 2023

Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Wright, S. L. Gottfredson, R. K., & Heaphy, E. D. 2020. A critique of the leader-member exchange construct: Back to square one. The Leadership Quarterly. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101385 Advance online publication.

Yusrawati dan Zakaria Yahya, 2022. Pengaruh RewardDan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya Vol. 6 No.5Desember2022.