



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET KOTA PALEMBANG

Pipen wahyudi ^{1*}, Rhecwi dwi saputra ², Julianto ³
Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Misi Charitas. Palembang
^{1*}Email penulis koresponden: pipenwahyudi872@gmail.com

Riwayat Artikel	Abstrak
Submitted: 02 Desember 2023 Accepted: 30 Desember 2023 Published: 31 Desember 2023	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas karyawan toko Indomaret di kota Palembang. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, 100 responden menyelesaikan survei online yang didistribusikan melalui Google Form. Data tersebut kemudian diolah secara kuantitatif untuk memberikan analisis yang komprehensif mengenai pengaruh dua variabel - penghargaan dan hukuman - terhadap kinerja karyawan toko Indomaret di Kota Palembang. Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan analisis menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan yang sangat sederhana antara hukuman dan kinerja karyawan, ada korelasi yang tinggi antara imbalan dan kinerja. pengujian hipotesis secara bersamaan mengungkapkan bahwa Imbalan secara signifikan meningkatkan.
	Kata kunci: Reward; Punishment; Kinerja Karyawan.
Jurnal DIALOGIKA diterbitkan oleh Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Majalengka	Abstract <i>The purpose of this research is to find out how reward and punishment affect the productivity of Indomaret store employees in Palembang city. To gather information for this study, 100 respondents completed an online survey distributed via Google Form. The data was then processed quantitatively to provide a comprehensive analysis of the influence of two variables - reward and punishment - on the performance of Indomaret store employees in Palembang City. Multiple linear regression analysis was the type of analysis used in this study. The findings of the analysis show that although there is a very modest relationship between punishment and employee performance, there is a high correlation between rewards and performance. concurrent hypothesis testing revealed that Rewards significantly improve.</i>
	Keywords: Reward; Punishment; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya merupakan hal yang terpenting di era globalisasi,. Singkatnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berbeda dengan modal dan sumber daya alam dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua operasi bisnis. Operasional perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, meskipun tersedia bangunan dan infrastruktur yang memadai.

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan, peneliti melakukan pra-penelitian terhadap sejumlah personel toko Indomaret melalui wawancara yang mencakup berbagai permasalahan terkait dengan variabel yang akan diteliti. Fenomena yang terjadi saat ini adalah menurunnya kualitas pelayanan pelanggan akibat buruknya kinerja karyawan Indomaret. Sayangnya masih banyak pelanggan yang mengeluhkan anggota staf yang lamban dalam menanggapi tuntutan mereka, tidak tanggap, dan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Departemen Pertanian Amerika Serikat (USDA) menggunakan statistik Euromonitor yang menunjukkan bahwa Indomaret secara konsisten menghasilkan lebih banyak pendapatan dari penjualan dibandingkan Alfamart antara tahun 2018 dan 2021. Berbeda dengan Alfamart, Indomaret

mengalami penurunan penjualan pada tahun 2022. Dengan pendapatan penjualan sebesar USD 7,62 miliar, Alfamart mengalahkan Indomaret dengan selisih tipis. Pendapatan Indomaret sebesar USD 7,6 miliar.

Kinerja yang buruk dari karyawan mungkin tidak baik untuk perusahaan. Aktivitas perusahaan dalam memuaskan kebutuhan dan keinginan karyawannya juga dapat berdampak pada menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu memenuhi banyak persyaratan, seperti menerapkan bentuk penghargaan dan hukuman yang sesuai. Bagi karyawan, penghargaan dan hukuman sangat penting. Punishment adalah ancaman hukuman yang berusaha untuk memperbaiki karyawan atau pegawai yang melanggar, melestarikan peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, menurut Mangkunegara (2000:130) yang direferensikan oleh Kawulur dkk. (2018:70). Sedangkan menurut Purwanto (2007:186) dikutip oleh (Anwar. 2016:30) "*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan". Karyawan yang ceroboh akan dikenakan sanksi di dalam organisasi. bisa saja melakukan kesalahan yang dapat merusak bisnis. Hukuman adalah bentuk negatif jika penghargaan adalah bentuk positif. Di sisi lain, jika disiplin diberikan secara bijaksana dan efektif, hal ini dapat berfungsi sebagai katalisator bagi pekerja untuk meningkatkan output atau etos kerja mereka.

Sejumlah peneliti, seperti Suryadilaga (2016) dan Anwar & Dunija (2016), telah mempelajari penghargaan dan hukuman. Menurut temuan studi tersebut, disiplin kerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan atau hukuman. Investigasi tambahan yang dilakukan oleh Astuti (2018) Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun hukuman memiliki dampak baik yang besar terhadap kinerja pekerja, penghargaan memiliki dampak merugikan yang signifikan. Temuan penelitian tambahan oleh Raymond Suak (2017) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang terlihat antara penghargaan dan hukuman dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Tangkuman (2015), Tewal (2015), dan Nugroho (2021) mengindikasikan, berbeda dengan penelitian sebelumnya, bahwa reward dan punishment memiliki dampak yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan Indomaret Kota Palembang, untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan indomaret Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT. Indomarcos untuk lebih memperhatikan karyawan tokonya terkait dengan *Reward* Dan *Punishment* yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melihat bagaimana insentif dan sanksi mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pekerja di toko Indomaret Kota Palembang. Menurut Kuncoro (2013:1455) penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang datanya diukur dengan menggunakan skala numerik (angka). Penelitian ini mengambil metodologi kuantitatif. Namun, jenis penelitian ini bersifat empiris. Karyawan toko Indomart di kota Palembang merupakan populasi penelitian. Sampel pada penelitian adalah sebagian karyawan toko indomaret kota Palembang peneliti memutuskan mengambil 100 Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel purposive sampling karena dapat menjadi bukti untuk menunjukkan populasi pekerja di toko Indomart di Kota Palembang. Salah satu strategi pengambilan sampel yang perlu diperhitungkan adalah pengambilan sampel bertujuan (Sugiyono, 2016:85). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu responden merupakan karyawan tetap, responden yang berkerja dibagian toko indomaret Kota Palembang, dan sudah bekerja minimal 2 tahun

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Kuncoro (2013). Jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan Indomaret menjadi sumber data primer dalam penelitian ini. Kuesioner ini mencakup pertanyaan tentang kinerja karyawan, motivasi, dan variabel penghargaan. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh lembaga yang mengumpulkan informasi dan membuatnya tersedia untuk masyarakat umum. Ketentuan sampel-yaitu, sampel yang lebih besar dari tiga puluh dan

kurang dari lima ratus-digunakan untuk menghitung jumlah sampel, yang dapat mencakup hingga 100 responden (Ferdinand: 191). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dimana partisipan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tertulis atau pilihan ganda (Sugiyono, 2013:199). Data dikumpulkan dengan cara mengumpulkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan oleh responden (pekerja), pertanyaan-pertanyaan tersebut merupakan pertanyaan mengenai permasalahan yang muncul dalam bisnis. Kuesioner diberikan kepada responden yang bekerja di gerai Indomaret di Kota Palembang berdasarkan pendapat tersebut di atas.

Metode analisis data

Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Jika sebuah instrumen atau serangkaian pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengungkapkan data dari variabel yang sedang diteliti, maka instrumen tersebut dianggap valid. Sebuah item atau faktor dengan korelasi (r) lebih dari 0,30 diperlukan agar sebuah instrumen dianggap valid; jika korelasi kurang dari 0,3, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid (Sugiyono, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar instrumen-kuesioner-dapat diandalkan. Menurut Ghazali (2016), alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi perlu dilakukan pada data penelitian sebelum melakukan analisis statistik untuk pengujian hipotesis. Distribusi data yang teratur dianggap sebagai data yang baik. Untuk memastikan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, digunakan teknik statistik yang disebut teknik Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghazali (2013), data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi residual lebih besar dari 0,05 (hlm. 154-158).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi sama sekali di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Ghazali (2013) menyatakan bahwa variabel yang ortogonal adalah variabel yang tidak ada korelasi antar variabel. Angka VIF dan Tolerance dapat dilihat untuk mengukur adanya multikolinearitas. Model regresi dengan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,00 disebut sebagai multikolinier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai *variance* yang tidak sama antara sisa observasi yang satu dengan observasi yang lain merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Disebut homoskedastisitas jika varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap, dan disebut heteroskedastisitas jika bervariasi. Model regresi yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap baik (Ghozali, 2013:139). Bila nilai Sig lebih dari 0,05 maka gejala heteroskedastisitas tidak ada.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda menurut Ghazali (2016:93) digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan menggambarkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini: $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$

Rinciannya:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta Variabel

b_1 = Koefisien Reward

X_1 = Variabel Independen (Reward)

b_2 = Koefisien punishment

X2 = Variabel Independen (punishment)
e= Standar error

Uji parsial t

Uji t menurut Sugiyono (2019) merupakan ukuran sementara untuk menjawab isu pernyataan yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kedua variabel yang diteliti berkorelasi, dan hal ini dipastikan menggunakan desain pengujian hipotesis. Ada persyaratan berikut untuk tes ini: Variabel independen tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa persentase Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk menentukan perubahan dalam variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Ketika R^2 naik, maka persentase perubahan dalam variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin besar. Jika R^2 menurun, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin kecil.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi konsep yang secara tepat dan ringkas menjelaskan bagaimana suatu konsep diukur dikenal sebagai definisi operasional. Variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi munculnya atau perubahan variabel terikat (Y) disebut dengan variabel bebas (X). Variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas (X) disebut dengan variabel terikat (Y). Variabel terikat dan bebas merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. *Reward* merupakan ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan atas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas perilaku baik, prestasi, keunggulan, kontribusi, atau keberhasilan penyelesaian suatu tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kata *reward* berarti hadiah, penghargaan, atau kompensasi dalam bahasa Inggris.
2. Seseorang menerima *Punishment* ketika mereka melakukan perilaku yang tidak menyenangkan dengan tujuan mengubah perilaku tersebut. Karena hukumannya akan tetap sama jika perilaku negatif tersebut diulangi, ketakutan akibat *Punishment* tersebut mempunyai pengaruh positif dalam meredam dorongan negatif.
3. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu yang menghasilkan pekerjaan bermutu tinggi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehubungan dengan tugas yang diberikan..

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator
Reward	Gaji
	Promosi jabatan
	Penghargaan
	Bonus
Punishment	Teguran dengan lisan
	Adanya surat peringatan
Kinerja	Kemampuan Kerja
	Penguasaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data akan dianggap asli jika nilai r hitung melebihi r tabel. Untuk menghitung uji validitas dengan menggunakan Bivariate Pearson, digunakan 100 responden ($n = 100$) sebagai sampel uji coba.

Tabel 2. Hasil Uji validitas *Reward* (X1)

Variabel	R hitung	R tabel	keterangan
<i>Reward</i> (X1)			
X1-1	0,730	0,1966	VALID
X1-2	0,655	0,1966	VALID
X1-3	0,696	0,1966	VALID
X1-4	0,732	0,1966	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji validitas Punishment (X2)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Punishment</i> (X2)			
X2-1	0,789	0,1966	VALID
X2-2	0,887	0,1966	VALID
X2-3	0,843	0,1966	VALID
X2-4	0,837	0,1966	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji validitas Kinerja karyawan (Y)

Variabel	R hitung	R tabel	keterangan
Kinerja karyawan (Y)			
Y-1	0,565	0,1966	VALID
Y-2	0,603	0,1966	VALID
Y-3	0,635	0,1966	VALID
Y-4	0,579	0,1966	VALID
Y-5	0,725	0,1966	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan valid dikarenakan hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Hasil
Reward	0,662	0,60	RELIABEL
Punishment	0,860	0,60	RELIABEL
Kinerja karyawan	0,608	0,60	RELIABEL

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian telah memenuhi syarat realibilitas, hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp.sig (2 Tailed) 0,764	Normal

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov di dapat nilai signifikansi sebesar 0,764 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, tidak seharusnya terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward	0,800	1,249	Tidak terjadi multikolinearitas
Punishment	0,800	1,249	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian karena nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual suatu observasi berbeda dengan observasi lain dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Reward	0,612	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Punishment	0,138	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Keterangan y = AbsUt Residual

Tabel 8 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 0,612 dan 0,138.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig.
Constant	11.343		7.601	0,001
Reward	0,560	0,529	5.633	0,001
Punishment	0,040	0,063	0,669	0,505

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Terlihat dari tabel di atas, nilai konstanta koefisien (a) yang dihasilkan sebesar 11,343. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan yang konsisten (Y) responden adalah sebesar 11,343 tanpa adanya *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel Reward sebesar 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,560 setiap kenaikan remunerasi (X1) sebesar 1%. Dengan demikian kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,040 setiap penambahan hukuman sebesar 1% (X2), sesuai dengan nilai koefisien regresi variabel Hukuman yaitu sebesar 0,040. Hasilnya, persamaan regresi berikut dapat diperoleh:

$$Y \text{ sama dengan } 11,342 + e + 0,560X_1 + 0,040X_2$$

Analisis Uji parsial t

1. Pengaruh *Reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi variabel reward sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi (X1) mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pekerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa imbalan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai di Kota Palembang (H1).

2. Pengaruh *Punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi variabel hukuman sebesar 0,505 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) tidak terpengaruh oleh hukuman (X2). Hasilnya, hipotesis (H2) terbantahkan: tidak ada sangkut pautnya dengan produktivitas pegawai retail Indomaret Kota Palembang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
	0,560	0,314	0,300	2,0895

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa *adjusted r square* adalah sebesar 0,314 atau sebesar 30% sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 30%.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, data diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara *online* melalui *link google form* yang disebarkan secara langsung dengan mendatangi seluruh toko Indomaret di kota Palembang dengan menggunakan *QR code Scanner* dan *Whatsapp*. Data yang berasal dari hasil

jawaban responden yang bekerja di toko Indomaret di kota Palembang akan menjadi data primer yang akan diolah peneliti.

Dalam penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 110 responden yang mengisi kuesioner, dan dari 110 responden tersebut terdapat 100 responden yang cocok dengan syarat sampel penelitian.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di toko-toko Indomaret di Kota Palembang meningkat secara signifikan dengan adanya penghargaan jika sistem yang diberikan semakin baik, yaitu dari segi kesejahteraan, pengembangan karir, serta kompensasi dan bonus. Selanjutnya, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan akurat. Hal ini sesuai dengan penelitian Dymastara (2020) yang menemukan bahwa reward secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Teori reward merupakan salah satu jenis teori penguatan positif yang didasarkan pada teori behavioristik. Shields (2016) mendefinisikan reward sebagai segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, baik secara sengaja maupun tidak, sebagai imbalan atas bantuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan Toko Indomaret Kota Palembang tidak terpengaruh secara signifikan oleh hukuman dalam hal kinerja mereka. Hal ini konsisten dengan temuan Suak Raymond (2017). Meskipun hipotesis awal penelitian ini menyatakan bahwa hukuman akan berdampak pada kinerja karyawan, hasil penelitian membantah teori ini, dan menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diteliti. Sebagai hasilnya, temuan studi ini dapat menawarkan perspektif baru Pemberian hukuman yang diberlakukan oleh Indomaret Palembang. Sudirman (dalam Astuti et al., 2018) mendefinisikan hukuman sebagai salah satu hasil yang tidak menyenangkan yang diberikan kepada seseorang dengan cara yang masuk akal dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif dan hukuman terhadap kinerja karyawan ritel Indomaret di Kota Palembang YAITU *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik reward maka dapat mendorong kinerja karyawan. Kemudian, *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Indomaret di Kota Palembang. Berkaitan dengan hal itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk menjadi bahan penelitian Pada karyawan toko Indomaret di Kota Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti et al., (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Issue 1 (Agustus 2018), Hlm 31-46.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Brawijaya University*.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Tujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- 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- 183.
- Suak, R. (2017). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang. *Jurnal emba Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059*.
- Sugiyono (2012).. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: alfabeta
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi Insentif*, 15(1), 34-46.
- Yuni, Sri Wisma. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Instrinsic Reward Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja CV AYUDYA TABANAN BALI. Jurnal manajemen dan bisnis Vol 2 No. 1*.