

**PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MENTARI MULIA BERJANGKA**

Siti Safaria^{1*} Elsa Kusumah Damayati²

^{1,2} Perbanas Institute

*Korespondensi : siti.safaria@perbanas.id

Diterima: 01 01 2025

Direvisi: 16 01 2025

Disetujui: 29 01 2025

Abstract

This research aims to analyze the influence of rewards, punishment, and organizational culture on the performance of employees at PT. Mentari Mulia Berjangka. The method used in this research is a quantitative descriptive analysis method through a survey using questionnaire distribution as the media. The sample of respondents in this study consists of 98 respondents. The research data is processed using IBM SPSS Statistics. There are two types of variables in this study, namely independent variables and dependent variables. Independent variables include rewards, punishment, and organizational culture, while the dependent variable is employee performance. The research results indicate that rewards do not have a significant influence on employee performance. Punishment does not have a significant influence on employee performance. Organizational culture have a significant influence on employee performance.

Keywords: *organizational culture, punishment, performance, employee, reward*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang memiliki kompetensi dan kreativitas yang sangat baik untuk meraih tujuan organisasi. Karyawan punya peran sentral dalam operasional perusahaan untuk pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan perusahaan. Mengingat peran yang sangat vital ini, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan atau prestasi. Dalam penelitian ini, objek penelitian digunakan adalah PT Mentari Mulia Berjangka terletak di Graha Aktiva, Kuningan, Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak pada bidang perdagangan berjangka dari 2013 serta mendapat ijin usaha BAPPEBTI nomor 28/BAPPEBTI/SI/03/2013. Perusahaan ini memberikan pelayanan untuk pelanggan dan juga terus memberi pengetahuan seputar produk produk perdagangan berjangka seperti forex, indeks saham, logam mulia, komoditi multilateral dan lainnya. Semua hal tersebut didukung dengan kehandalan platform dan kinerja karyawan di dalamnya yang kompeten dalam bidangnya. kinerja karyawan kategori “Baik” pada PT. Mentari Mulia Berjangka mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022 namun mengalami kenaikan untuk kategori kinerja “Baik” dari tahun 2022 ke 2023. Kemudian terjadi juga kenaikan untuk kinerja karyawan yang bernilai “Baik Sekali” dari tahun 2021 ke 2023. Kinerja karyawan yang bernilai “Kurang” pun mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022 namun mengalami kenaikan dari tahun 2022 ke 2023. Walau terlihat tidak terlalu signifikan, namun hal itu tetaplah perubahan yang baik. Terdapat kemungkinan hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor dari kebijakan penghargaan, hukuman, dan budaya organisasi di dalam PT. Mentari Mulia Berjangka tersebut.

Pramesti, dkk (2019), Yani (2021), Sofiaty E (2021), Jeffry & Agustina (2022) dan Diansyah, dkk (2022) menyatakan variabel penghargaan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil

penelitian Ghanitri & Hakim (2024) ditemukan bahwa penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Astuti, dkk (2018), Jeffry & Agustina (2022), dan Ghanitri & Hakim (2024) menyatakan bahwa hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Tahupiah, dkk (2019) mengemukakan bahwa hukuman tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya mengenai budaya organisasi, menurut hasil penelitian Sarumaha (2022) budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Ainanur dan Tirtayasa (2018), Dunggio (2020), Muis, dkk (2018) menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Sedangkan, Girsang (2019) mengemukakan bahwa pengujian secara parsial menampakkan jika budaya organisasi tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan fenomena bisnis dan beberapa research gap di atas, terdapat perbedaan hasil atau inkonsistensi dalam beberapa penelitian tersebut, maka mendorong penulis untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Mulia Berjangka”. penelitian ini mempunyai 3 (tiga) tujuan yaitu menganalisis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Mulia Berjangka, menganalisis pengaruh pemberian hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Mulia Berjangka, menganalisis pengaruh budaya organisasi PT. Mentari Mulia Berjangka terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Mulia Berjangka.

2 KERANGKA TEORETIS

Kinerja

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang merujuk pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok orang di dalam

organisasi. Capaian ini disesuaikan dengan hak dan tugas masing-masing orang, agar dapat bersama-sama mencapai sasaran organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan aturan serta nilai-nilai yang ada. (Muis dkk, 2018).

Menurut Kasmir (2019), Kinerja adalah hasil dari usaha dan sikap kerja. Ketika kinerja dinilai dari hasil, fokusnya adalah pada banyaknya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh individu. Jika kita menilai kinerja berdasarkan perilaku kerja, yang diperhatikan adalah tindakan pegawai saat melaksanakan tugasnya yang memberi dampak, baik itu positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah ukuran yang dapat dipergunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi selama waktu tertentu dan biasanya dipakai untuk menilai prestasi kerja. (Khair, 2018 dalam Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasar Parwoto dalam Wijaya (2021) adalah elemen individu, elemen kepemimpinan, elemen kelompok, elemen sistem, elemen konteks. Menurut Nawawi dalam Lawu (2019), terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan mencakup jumlah, mutu, tepat waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama

Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk hadiah, imbalan, atau penghargaan yang bertujuan mendorong seseorang untuk lebih berusaha dalam memperbaiki atau meningkatkan performa yang telah dicapai. Penghargaan merupakan jenis imbalan yang dicurahkan kepada individu maupun grup setelah mengerjakan hal yang bisa membangun kembali gairah dalam bekerja maupun mengerjakan segala hal secara maksimal (Hidayat, 2023)

Menurut Hidayat (2023), tujuan dalam pemberian penghargaan adalah menarik (*attract*), mempertahankan (*retain*), memotivasi

(*motivate*). Langkah-langkah dalam memberikan penghargaan meliputi, menganalisis tugas, mengevaluasi pekerjaan, menyurvei berbagai metode penghargaan, serta menetapkan nilai untuk setiap tugas. Menurut Mahmudi dalam Wahyuni (2018), terdapat beberapa indikator dalam penghargaan yaitu, penghasilan dan insentif, kesejahteraan, pertumbuhan karir, apresiasi mental dan sosial.

Hukuman

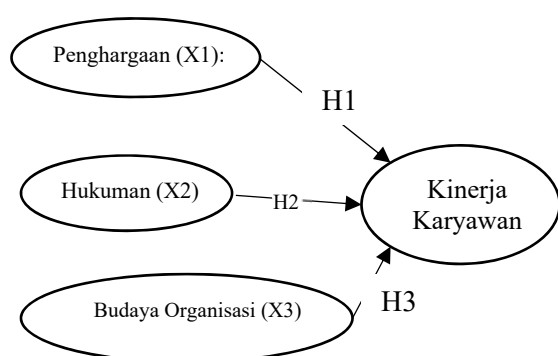
Mangkunegara mengatakan dalam (Mentang, 2021), hukuman merupakan ancaman yang ditujukan untuk membangkitkan kinerja pekerja yang melakukan pelanggaran, menjaga peraturan, serta memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Hukuman adalah sebuah konsekuensi tak diharapkan atau tidak menyenangkan yang dijatuhkan oleh atasan akibat suatu kegiatan. Pemberian hukuman sebaiknya mempertimbangkan secara hati-hati dan sesuai keadaan. (Pramesti dkk, 2019).

Terdapat teori maksud pemberian hukuman yang dikemukakan Purwanto dalam (Mentang, 2021) antara lain teori pembalasan, teori perbaikan, teori perlindungan, teori ganti rugi, teori menakut-nakuti. Rivai dalam (Pratama & Handayani, 2022) hukuman terdiri dari 3 indikator adalah hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat.

Budaya Organisasi

Menurut (Ganyang, 2018), budaya organisasi merupakan nilai-nilai organisasi secara sadar dan tidak sadar menunjukkan ciri, sikap, dan perilaku sehari-hari yang terlihat oleh seluruh anggota organisasi dan membentuk identitas yang membedakannya dengan organisasi lain. Menurut Yani (2021), budaya organisasi ialah kumpulan nilai-nilai yang dipercaya dan diterapkan oleh anggota suatu organisasi, sehingga dapat memilah organisasi itu dari organisasi lainnya, yang di dalam budaya organisasi tersebut terdapat beberapa karakteristik dan indikator tersendiri. Menurut Sutrisno dalam (Yani, 2021), Isu mengenai

budaya organisasi di suatu institusi telah menjadi krusial untuk dipahami demi peningkatan kinerja lembaga itu. Menurut Ganyang (2018), secara umum budaya organisasi memiliki unsur-unsur nilai, sikap, perilaku, identitas, pembeda. Menurut Robbins & Coulter (2018), terdapat beberapa indikator pada budaya organisasi antara lain keberanian dan inovasi dalam pengambilan resiko, memperhatikan hal-hal secara terperinci, berorientasi pada hasil usaha, fokus pada anggota, keterhubungan dengan tim, tingkat agresi, konsistensi.



H₁: Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3 METODE

Dalam penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, selanjutnya data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan model statistik melalui aplikasi SPSS. Unit analisis yang digunakan dalam studi ini adalah para pegawai *marketing* PT. Mentari Mulia Berjangka. Terdapat dua tipe variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas juga variabel terikat. Variabel bebas (X1) = Penghargaan (reward), X2 = Hukuman (punishment), dan X3 = Budaya Organisasi. Sedangkan variabel terikat (Y) = Kinerja Karyawan. Populasi di penelitian ialah pegawai divisi Marketing PT. Mentari Mulia Berjangka, teknik sampling untuk pengambilan sampel.

Metode yang dipergunakan adalah metode *probability sampling* berjenis *simple random sampling*

Jenis data yang ditetapkan adalah data primer. Pengumpulan data selama penelitian ini pada PT Mentari Mulia Berjangka yang dilakukan membagikan kuesioner tertutup diukur menggunakan skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penghargaan (X1)	0.901	Reliable
Hukuman (X2)	0.827	Reliable
Budaya Organisasi (X3)	0.974	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.967	Reliable

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Semua pernyataan kuesioner untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena diatas 0,5. Total responden pada penelitian ini berjumlah 98 karyawan. kesimpulan yang diperoleh mengenai profil dari responden penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

40 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 40.8%, dan 58 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 59.2%. 32 responden berusia 20 – 25 tahun dengan persentase 32.7%, sebanyak 32 responden lainnya berusia 26 – 30 tahun dengan persentase 32.7%. Selanjutnya sebanyak 16 responden yang berusia 31 – 35 tahun dengan persentase 16.3%, 10 responden berusia 36 – 40 tahun dengan persentase 10.2%, 4 responden berusia 41 – 45 tahun dengan persentase 4.1% diatas 46 tahun ada 4 responden dengan persentase 4.1%. 18 responden pendidikan terakhir di jenjang SMA/Sederajat dengan persentase 18.4%, sebanyak 29 responden pendidikan terakhir di jenjang D3 dengan persentase 29.6%. S1 48 responden dengan persentase 49.0%, untuk yang memiliki pendidikan terakhir S2 3 responden dengan persentase 3.1%. paling banyak jenjang pendidikan terakhir S1. Lama

kerja dibawah 1 tahun 30 responden (30.6%).
 Lama kerja 1 ke 5 tahun 46 responden (46.9%).
 Lama kerja 6 ke 10 tahun 14 responden (14.3%).
 Lama kerja diatas 10 tahun 8 responden (8.2%).

Tabel 2. Rekap Nilai Variabel Penghargaan

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Gaji dan bonus	Pengupahan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan responden	356	Baik
2		Pengupahan yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi kerja dan tanggung jawab responden	389	Baik
3		Bonus diberikan jika responden bekerja memenuhi target	410	Baik
4	Kesejahteraan	Perusahaan memberikan responden fasilitas berlibur	384	Baik
5	Pengembangan Karir	Perusahaan memberikan peluang kepada responden untuk meraih prestasi	416	Sangat Baik
6		Perusahaan mendukung kegiatan yang dapat melatih keterampilan tertentu yang relevan dengan pekerjaan responden	417	Sangat Baik
7	Penghargaan Psikologis dan Sosial	Perusahaan memberikan pujian atau apresiasi kepada responden jika mencapai prestasi	402	Baik
8		Perusahaan memberikan pujian atau apresiasi kepada responden jika mencapai prestasi	398	Baik
Subtotal			3.172	Baik
Total			397	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi penelitian pada variabel Penghargaan, nilai rata-rata keseluruhan hasil responden indikator variabel penghargaan sebesar 397 (baik), dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator pengembangan karir dengan pernyataan Perusahaan mendukung kegiatan yang dapat melatih keterampilan tertentu yang relevan dengan pekerjaan responden sebesar 417 dan terendah terdapat pada indikator gaji dan bonus dengan pernyataan Pengupahan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan responden sebesar 356

Tabel 3. Rekap Nilai Variabel Hukuman

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Hukuman ringan	Responden malu jika mendapat teguran dari pimpinan di lingkungan kerja	402	Baik
2		Teguran yang diberikan pimpinan jika responden melakukan kesalahan sudah sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan	394	Baik
3	Hukuman sedang	Responden berupaya meningkatkan mutu pekerjaannya jika diberi surat peringatan dari perusahaan	406	Baik
4		Responden berupaya untuk tidak mengulangi kesalahan setelah menerima surat peringatan dari perusahaan	423	Sangat Baik
5	Hukuman berat	Responden siap menerima sanksi atas kesalahan yang dilakukan di perusahaan	395	Baik
6		Responden akan berupaya meningkatkan performanya semaksimal mungkin jika mendapatkan skorsing dari perusahaan	417	Sangat Baik
Subtotal			2.437	Baik
Total			406	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi penelitian pada variabel Hukuman, nilai rata-rata keseluruhan hasil responden indikator variabel hukuman sebesar 406 (baik), dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator hukuman sedang dengan pernyataan Responden berupaya untuk tidak mengulangi kesalahan setelah menerima surat peringatan dari perusahaan sebesar 423 dan terendah terdapat pada indikator hukuman ringan dengan pernyataan Teguran yang diberikan pimpinan jika responden melakukan kesalahan sudah sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan sebesar 394

Tabel 4. Rekap Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Keberanian dan inovasi dalam pengambilan resiko	Responden telah berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	435	Sangat Baik
2		Responden selalu siap untuk belajar hal-hal baru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan	434	Sangat Baik
3		Responden siap menerima konsekuensi dan risiko atas tanggung jawab pekerjaan	396	Baik
4	Memperhatikan hal-hal	Responden selalu mengamati segala	431	Sangat Baik

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai	Ket.
	secara terperinci	proses kerja dengan cermat dan teliti		
5		Responden senantiasa memperhatikan dengan seksama setiap detail dari proses kerja yang dihasilkan	397	Baik
6	Berorientasi pada hasil kerja	Responden senantiasa fokus pada target yang ingin dicapai dalam pekerjaan	425	Sangat Baik
7		Responden yakin sudah optimal dalam mencapai hasil kerja atau target yang ditetapkan	417	Sangat Baik
8	Orientasi pada anggota organisasi	Responden dan rekan lain saling menunjukkan apresiasi, menghormati, dan memberikan layanan terbaik kepada pihak lain yang berkunjung	422	Sangat Baik
9		Responden memandang bahwa setiap segmen di perusahaan merupakan bagian yang saling terkait dalam kesatuan perusahaan	402	Baik
10	Orientasi dengan tim	Responden bersedia untuk memberikan bantuan ke rekan kerja jika mereka menghadapi kesulitan	397	Baik
11		Setiap kendala yang muncul dalam tim kerja selalu diatasi dan dibahas dengan baik	410	Baik
12	Keagresifan	Responden membuat strategi dan berupaya menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan	436	Sangat Baik
13		Responden selalu aktif dan tidak mengandalkan sepenuhnya pada atasan dalam menjalankan tugas	385	Baik
14	Stabilitas	Responden berkomitmen untuk bekerja secara efektif dan efisien	439	Sangat Baik
15		Responden konsisten mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi selama bekerja, berpartisipasi aktif dan memiliki tingkat absensi yang rendah	395	Baik
Subtotal			6.221	Sangat Baik
Total			415	Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi penelitian pada variabel Budaya Organisasi, nilai rata-rata keseluruhan indikator variabel budaya organisasi sebesar 415 (baik), dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator stabilitas dengan pernyataan berupa Responden berkomitmen untuk bekerja secara efektif dan

efisien sebesar 439 dan terendah berada pada indikator keagresifan dengan pernyataan berupa Responden selalu aktif dan tidak mengandalkan sepenuhnya pada atasan dalam menjalankan tugas sebesar 385.

Tabel 5. Rekap Nilai Variabel Kinerja

No.	Indikator	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Kualitas	Responden melaksanakan tugas dengan penuh perhitungan, akurat, cermat dan teliti	433	Sangat Baik
2		Responden selalu berupaya menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, bertujuan mencapai hasil yang optimal	425	Sangat Baik
3	Kuantitas	Responden memiliki kemampuan yang sangat baik untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	412	Baik
4		Responden melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku	438	Sangat Baik
5	Ketepatan waktu	Responden selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang diberikan, sehingga dapat fokus pada tugas berikutnya	409	Baik
6		Responden selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menundanya sedikit pun	374	Baik
7	Kehadiran	Responden selalu hadir tepat waktu	386	Baik
8	Kemampuan bekerjasama	Responden diberikan bantuan oleh rekan lain jika sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	384	Baik
9		Responden selalu mampu bekerja secara efektif dalam tim	432	Sangat Baik
Subtotal			3.693	Baik
Total			410	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi penelitian pada variabel Kinerja Karyawan, nilai rata-rata keseluruhan indikator variabel kinerja karyawan sebesar 410 (baik). Dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada variabel kinerja karyawan yang berupa pernyataan Responden melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku mendapatkan nilai sebesar 438. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan yang berupa Responden selalu

menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menundanya sedikitpun sebesar 374

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.199	4.487		3.164	.002
PENGHARGAAN	-.040	.102	-.039	-.387	.700
HUKUMAN	.178	.147	.124	1.212	.229
BUDAYA	.304	.071	.449	4.284	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Nilai konstanta (Y) sebesar 14.199 menunjukkan dengan nilai variabel kinerja karyawan tanpa pengaruh oleh variabel independen (Penghargaan, Hukuman, dan Budaya Organisasi). Yang berarti jika seluruh variabel bebas mendapat nilai sama dengan 0 sehingga variabel kinerja senilai 14.199.

Nilai regresi (X1) Penghargaan bernilai negatif yaitu sebesar -0,039 menampakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel penghargaan turun 1 (satu) poin maka akan turun sebesar -0,039 dan juga sebaliknya.

Nilai regresi (X2) Hukuman bernilai positif yaitu sebesar 0,124 menunjukkan bahwa variabel hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel hukuman turun 1 (satu) poin maka akan naik sebesar 0,124 dan juga sebaliknya.

Nilai regresi (X3) Budaya Organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,449 mengartikan budaya organisasi berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila variabel budaya organisasi turun 1 (satu) poin maka akan naik sebesar 0,449 dan juga sebaliknya

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.500 ^a	.250	.226	3.22169	1.861

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, PENGHARGAAN, HUKUMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Nilai uji koefisien determinasi berdasarkan tabel 4.51 adjusted R Square senilai 0,226 atau 22,6% yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 22,6% oleh penghargaan, hukuman, budaya organisasi. 77,4% sisanya dipengaruhi variabel lain

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.199	4.487		3.164	.002
PENGHARGAAN	-.040	.102	-.039	-.387	.700
HUKUMAN	.178	.147	.124	1.212	.229
BUDAYA	.304	.071	.449	4.284	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Variabel penghargaan diperoleh hasil thitung untuk variabel penghargaan (X1) adalah -0,387 dimana t-tabel 1,98447, dengan demikian t-hitung < t-tabel dan taraf signifikansi 0,700>0,05. Sehingga dari hipotesis pertama dinyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pramesti, dkk (2019) tidak mengatakan hal senada, penghargaan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel hukuman diperoleh hasil thitung untuk variabel hukuman (X2) adalah 1,212 dimana ttabel 1,98447, dengan demikian thitung < ttabel dan taraf signifikansi 0,229>0,05. Maka dari hipotesis kedua dinyatakan bahwa hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel budaya organisasi diperoleh hasil thitung pada variabel budaya organisasi (X3) adalah 4,284 dimana ttabel 1,98447, dengan demikian thitung > ttabel dan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Maka dari hipotesis ketiga dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan

5. SIMPULAN DAN SARAN

Penghargaan tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan setelah analisis menunjukkan koefisien regresi untuk variabel penghargaan mencapai -0,039 dan nilai thitung -0,387 dengan level signifikansi 0,700 yang lebih tinggi daripada 0,05, H_0 diterima H_1 ditolak

Hukuman juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang memperoleh koefisien regresi untuk variabel hukuman sebesar 0,124 dan thitung 1,212 dengan level signifikansi 0,229 yang lebih tinggi dari 0,05, H_0 diterima H_1 ditolak

Budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,449 dan thitung 4,284 dengan level signifikansi 0,000 dibawah 0,05, H_0 ditolak H_1 diterima.

REFERENSI

- Ainanur, K., Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1(1): 1 – 14.
- Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Halaman 31 PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Aulia, A. A., Aju, I., & Damayanti, N. (2022). The Effect of Reward , Punishment , Internal Communication , and Work Enviroment on Employee Performance PT . Aira Mitra Media. *World Journal of Business Research and Project Management*, 2(2), 70–75.
- Daniel Silitonga, & Siti Safaria. (2023). The Effect of Culture and Competence on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT PNM Bangka Belitung Branch. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(8), 1163–1182. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i8.5415>
- Diansyah, H., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). The Influence of Reward , Punishment , and Work Culture on Employee Performance PT Pratama Palm Abadi. *ProBisnis*, 14(3), 80–90.
- Dunggio, S (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*. Vol 7 (1): 1 - 9.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ganyang, M.T. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep dan Realita (pertama). IN MEDIA.
- Ghanitri, E., Hakim, L.. (2024). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Saprotan Utama Demak. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 7(1): 692 – 704.
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.
- Gusnita. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Integra*. Vol 14(1): 489 – 498.
- Hadju, L & Adam, N. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal PUBLIK*. Vol 6 (2): 125-135.
- Haryadi, D., Wahyudi, W., Prodi,), Manajemen, M., Pascasarjana, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Primagraha, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Vol. 1).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2023). Peranan Reward dan Punishment dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. *Ejournal Bisnis Unsub*. Vol 5(1): 37 – 44.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

- Jeffry, IKA. & Agustina MDP. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Disiplin Kerja pada Lembaga Pekreditan Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2(3): 669 - 677.
- Jufrizen & Rahmadhani, KN. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Motivasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 3(1): 66 – 79.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747. [https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-\(OJS-Manajerial-2019\).pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(OJS-Manajerial-2019).pdf)
- Mentang, S. X., & Ekonomi, F. (2021). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *JUIMA*, 22(1).
- Mentari Mulia Berjangka. (2022). Jakarta.
- Muis, MR, Jufrizen, Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 1(1): 9 – 25.
- Mutiara, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada KPP Madya Dua Jakarta Selatan I (Skripsi). Perbanas Institute, Jakarta.
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variable Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5), 2–15.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Pratama, MFA. & Handayani, WPP. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*. 2(2): 62-70.
- Prihatono, A., Muljadi, Puspo Wardoyo, & Leny Candra Kurniawan. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. *Konfrontasi Journal: Culture, Economy and Social Changes*, 9(3), 432–438. <https://doi.org/10.33258/konfrontasi2.v9i3.236>
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *MANAGEMENT (14th ed)*. Pearson.
- Safuan & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri) (Edisi 1)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sari Girsang, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. In *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (Vol. 04)*.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sofiaty, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Edisi 2)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 9(2): 952 – 962.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Syukur, A., Supriyono, E., Suparwati, Y.K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*. Vol 7(2): 28 – 37.
- Tahupiah, L. C., & Kojo, C. (2019). THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN

- (PERSERO) AREA MANADO. Sumaraw... 4691 Jurnal EMBA, 7(4), 4691–4700.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wahyuni, Erawan, E., & Arifin, M. Z. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi /Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. *Jurnal FIX (10-05-18-02-25-06)*. 6, 8104–8116.
- Wijaya, L.F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*. 1 (2): 1 – 11.
- Yani, D.A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 11(2): 77 – 90.