
Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan DR.Gym Fitness Center

Putra Zahwa Ardiansyah^{1*}, Hartanti², R.M. Tedy Aliudin³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No. 98. Jakarta Pusat

E-mail: putrazahwaardiansyah@gmail.com¹

ABSTRAK

Persaingan bisnis kebugaran yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menjaga kinerja karyawan melalui sistem kompensasi yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Namun, penerapan kedua sistem tersebut di *Dr. Gym Fitness Center* belum diketahui secara pasti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di *Dr. Gym Fitness Center*, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 42 responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai t 1,616 < t tabel 2,022; sig. 0,114 > 0,05), sedangkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan (nilai t 6,217 > t tabel 2,022 sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 36,346 > F tabel 3,238 sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 65,1% ($R^2 = 0,651$).

Kata Kunci: *Reward; Punishment; dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The increasingly tight fitness business competition demands organizations to maintain employee performance through an appropriate compensation system, one of which is through the provision of rewards and punishments. However, the implementation of both systems at Dr. Gym Fitness Center has not been known for certain its effect on employee performance. This study aims to analyze the effect of rewards and punishments on employee performance at Dr. Gym Fitness Center, both partially and simultaneously. The study used a quantitative method with a saturated sample technique on 42 respondents. Data were collected through observation and questionnaires, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 27. The results showed that rewards did not have a significant effect on employee performance (t value 1.616 < t table 2.022; sig. 0.114 > 0.05), while punishment had a positive and significant effect (t value 6.217 > t table 2.022 sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, rewards and punishments significantly influence employee performance (F count 36.346 > F table 3.238, sig. 0.000), contributing 65.1% ($R^2 = 0.651$).

Keywords: *Rewards; Punishment; and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia ekonomi yang terus berkembang, perusahaan harus terus mengubah diri agar tetap bisa bersaing. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam proses ini dengan mendorong tumbuhnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja di bidang digital. Ini dicapai dengan pelatihan internal yang lengkap dan kerja sama eksternal yang berencana. Fokus pada keterampilan seperti menganalisis data, kemampuan teknologi, dan kepemimpinan yang inovatif membuat karyawan siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Dengan berinvestasi pada bidang-bidang tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan menjaga keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar (Novita et al., 2023). Untuk meningkatkan performa kerja, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan kerja karyawan dengan baik. Salah satu kebutuhan yang sangat penting adalah penghargaan atau ganti rugi yang tepat. Pemberian imbalan digunakan sebagai cara untuk memberi motivasi agar semangat dan produktivitas kerja meningkat (Mentang, 2021). Maka itu, pengelolaan gaji dan tunjangan merupakan bagian yang sangat penting dalam sistem sumber daya manusia (SDM).

Dr. Gym Fitness Center sudah menerapkan sistem hadiah dan hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target tertentu, misalnya menjual paket kebugaran atau merekrut anggota baru, akan diberi penghargaan dengan berbagai jenis hadiah. Insentif tersebut mencakup pujian lisan, uang tunai, kenaikan gaji, hadiah tambahan, dan hadiah lainnya. Sistem ini mendorong karyawan untuk mencapai atau melebihi target yang ditentukan perusahaan, sehingga mendorong tumbuhnya budaya kerja yang produktif dan berprestasi. Mengakui pekerjaan yang selesai sesuai dengan tujuan organisasi dapat memotivasi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan menciptakan suasana kerja yang produktif di pusat kebugaran. Secara keseluruhan, pendekatan ini bertujuan untuk mendorong hasil yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan. Data yang dikumpulkan dari cabang-cabang Dr. Gym Fitness Center di Bekasi dan Muara Enim mengungkapkan bahwasanya mengandalkan semata-mata pada imbalan dan hukuman sebagai motivator tidak secara signifikan memengaruhi perilaku atau disiplin karyawan. Pendekatan ini tampaknya memiliki dampak terbatas dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan kinerja keseluruhan dalam organisasi. Menyadari keterbatasan metode tradisional ini menggarisbawahi pentingnya mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk memotivasi staf dan menjaga disiplin. Dengan memahami faktor-faktor mendasar yang memengaruhi motivasi karyawan, organisasi bisa menerapkan pendekatan praktis dan inovatif yang mendorong lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kinerja, dan mengatasi masalah secara lebih efektif.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan juga masih menunjukkan ketidak konsistenan. (Aswan et al., 2022) menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian pada PT Bintang Toedjoe Cikarang menemukan bahwa *reward* memang berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Gunawan et al., 2023). Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas *reward* dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik industri tempat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh *reward* dan *punishment* pada objek yang berbeda, yaitu Dr. Gym Fitness Center, sebagai representasi industri jasa kebugaran yang selama ini belum banyak dikaji dalam literatur terkait.

Secara teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai efektivitas sistem *reward* dan *punishment* dalam konteks industri jasa, khususnya jasa kebugaran, yang masih jarang dijadikan objek penelitian dibandingkan sektor perbankan atau manufaktur. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Dr. Gym Fitness Center dan pelaku industri kebugaran sejenis dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, guna meningkatkan disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Dr. Gym Fitness Center cabang Bekasi dan Muara Enim.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Reward merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi, prestasi, dan kinerja yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian reward bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, menciptakan kenyamanan, serta mendorong karyawan agar memberikan kinerja yang optimal (Situmorang et al., 2024). Menurut Menurut (Milkovich et al., 2019), reward merupakan bagian dari sistem total reward yang mencakup aspek finansial, non-finansial, pengembangan karier, dan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Menurut (Armstrong & Taylor, 2020) reward mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan sebagai respons terhadap kontribusi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, reward tidak hanya berupa imbalan finansial, tetapi juga penghargaan non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

1. Financial Reward

- Gaji ialah uang yang dibayarkan oleh atasan kepada pekerja secara teratur, sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja mereka.
- Insentif ialah hal-hal yang membuat orang ingin melakukan sesuatu atau merasa termotivasi. Di seluruh dunia, insentif ialah tindakan yang menghasilkan hasil yang lebih baik dari yang diharapkan dan mendorong orang untuk berbuat lebih banyak.
- Tunjangan ialah sejumlah uang yang diberikan secara berkala untuk dipakai untuk tujuan tertentu.

2. Non Financial Reward

- Penghargaan internasional diberikan untuk menghargai prestasi dan kontribusi luar biasa di berbagai bidang khusus di seluruh dunia.
- Memperoleh promosi jabatan bermakna naik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang biasanya mencakup kenaikan gaji, tanggung jawab yang lebih besar, dan tunjangan tambahan.
- Fasilitas meliputi perusahaan, keanggotaan klub, mobil, tempat parkir khusus dan lainnya. Fasilitas dapat

mewakili substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal (Noorazem et. Al, 2021; Cao et. Al., 2025).

Punishment adalah tindakan korektif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai akibat perilaku kerja yang tidak sesuai dengan pedoman, dengan tujuan untuk menanamkan disiplin dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai (Sinambela, 2022). Menurut (Purwanto, 2013) *Punishment* ialah tindakan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan sebagai respons terhadap pelanggaran perilaku karyawan, yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku, mencegah pelanggaran di masa mendatang, dan menjaga lingkungan kerja yang produktif dan saling menghormati. *Punishment* ialah bentuk ganjaran negatif yang diberikan oleh organisasi untuk memperbaiki sikap pegawai, mendorong kepatuhan terhadap regulasi, serta meningkatkan kinerja mereka (Puspita, 2023).

Menurut (Kasmir, 2019) punishment dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama beserta indikatornya. Pertama, dimensi hukuman ringan, yang indikatornya berupa peringatan kepada karyawan baik secara lisan, tertulis, maupun melalui pernyataan informal sebagai respons atas pelanggaran perilaku yang terjadi. Kedua, dimensi hukuman sedang, dengan indikator berupa penundaan kenaikan gaji, pengurangan gaji sesuai peraturan yang berlaku, serta penundaan atau pengunduran promosi jabatan karyawan. Ketiga, dimensi hukuman berat, yang indikatornya mencakup penurunan jabatan (demosi), pembebasan tugas, pemutusan hubungan kerja, hingga pemberhentian karyawan secara permanen, sebagaimana diatur dalam pedoman ketenagakerjaan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil dan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan, memengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan efisiensi operasional. Karyawan yang berkinerja tinggi membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan posisi kompetitif di pasar. Kinerja yang baik juga membangun kepercayaan pelanggan dan meningkatkan loyalitas serta pendapatan. Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. (Siagian & Mon, 2024)

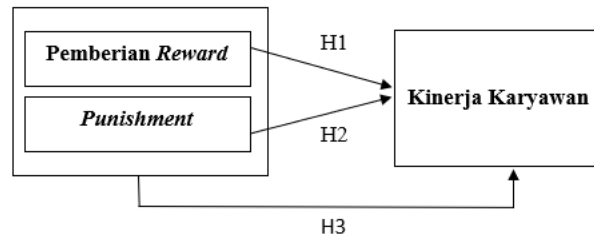
Menurut (Afandi, 2021) Kinerja karyawan merupakan ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu. Ini mencerminkan kemampuan dan hasil individu serta keterampilan yang mendorong produktivitas. Manajemen kinerja adalah proses kolaboratif antara manajer dan karyawan untuk menetapkan tujuan, memantau kemajuan, dan memberikan umpan balik, dengan tujuan menyelaraskan upaya individu dan tim dengan tujuan organisasi.

Kinerja juga mencakup hasil terukur dari individu atau tim yang menunjukkan efektivitas dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor seperti wewenang, tanggung jawab, dan standar etika mempengaruhi kinerja. Kinerja yang baik berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi, dengan memenuhi tujuan dan menerapkan keterampilan yang tepat. (Mangkunegara, 2019)

Menurut (Sutrisno, 2017), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa kompeten pekerja melaksanakan tugasnya dengan indikator:
 - a. Kerapian
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil Kerja
2. Kuantitas Pekerjaan. Ukuran output, atau kuantitas kerja, dapat berupa jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Dua indikator dapat digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja, khususnya:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
3. Akuntabilitas. Rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan adalah apa yang dimaksud dengan karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi tanggung jawab, yaitu:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Inisiatif. Inisiatif yang diambil oleh anggota perusahaan untuk melaksanakan tugas karyawan dan mengatasi masalah terkait pekerjaan. Salah satu indikator yang mengukur inisiatif adalah kemampuan untuk menemukan solusi atas masalah tanpa arahan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang maupun kajian teori terkait maka disusun kerangka berfikir yang menyatakan bahwa diduga Pemberian Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dr. Gym Fitness Center. Diduga Punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dr. Gym Fitness. Kerangka berfikir yang digunakan sebagai berikut :



Sumber: (peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis ini berfungsi sebagai dasar untuk menguji kebenarannya melalui penelitian lebih lanjut. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Ada pengaruh pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan *Dr. Gym Fitness Center*.
2. H2: Ada pengaruh positif *Punishment* terhadap kinerja karyawan *Dr. Gym Fitness Center*.
3. H3: Ada pengaruh secara simultan Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Karyawan *Dr. Gym Fitness Center*.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian menjelaskan metode penelitian dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menghasilkan penelitian dengan karakteristik yang telah ditentukan melalui analisis data statistik. Peneliti menggunakan pendekatan ini untuk menguji teori dengan membuat hipotesis dan mengumpulkan data untuk mendukung atau mengujinya. Pendekatan kuantitatif mengumpulkan data dengan alat penelitian dan menganalisisnya. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif untuk menganalisis data dari seluruh karyawan di *Dr. Gym Fitness Center*, dengan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27. Lokasi penelitian berada di Jawa Barat dan Sumatera Selatan, dengan fokus pada variabel *Reward*, *Punishment*, dan *Kinerja Karyawan* menggunakan data yang valid.

Populasi adalah area umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu untuk dianalisis. Sampel adalah bagian dari populasi. Populasi mencakup individu dan objek lainnya (Suriani et al., 2023). Dalam studi ini, peneliti mengambil 42 populasi, yakni seluruh karyawan di *Dr. Gym Fitness Center*. Studi ini menerapkan metode sampel jenuh Sehingga jumlah sampel adalah 42 sampel

Menurut (Sugiyono, 2020).variabel adalah karakteristik yang dapat diukur dan bervariasi antar individu atau kelompok, seperti penghasilan atau tingkat pendidikan. Dalam studi ini, ada dua variabel independen yaitu *reward* dan *punishment*, serta satu variabel dependen yaitu *kinerja karyawan*. Studi ini bertujuan untuk memahami interaksi dan dampak faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan, metode pengumpulan data yang efektif sangat penting untuk keakuratan dan validitas dalam penelitian, dengan teknik seperti observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan tinjauan dokumentasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah proses untuk menentukan apakah alat ukur menangkap dengan akurat apa yang ingin dinilai. Metode umum untuk evaluasi ini adalah koefisien korelasi Pearson. Agar valid, nilai koefisien harus lebih tinggi dari nilai kritis dan tingkat signifikansi harus kurang dari 0,05. Kriteria ini menjamin keandalan hasil penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	Rhitung Reward	Rhitung Punishment	Rhitung Kinerja	Rtabel	Ket
1	0.6218	0.7407	0.7498	0,3044	Valid
2	0.7496	0.7634	0.6483		
3	0.7211	0.8151	0.8302		
4	0.7236	0.5070	0.7063		
5	0.8103	0.7241	0.7273		

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa semua poin pertanyaan mendapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3044), nilai signifikansi $< 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan sudah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan suatu instrumen penelitian apabila digunakan dalam kondisi yang berbeda namun masih pada variabel yang sama. Penilaian reliabilitas yang menghasilkan nilai Alpha Cronbach melebihi 0,60 memperlihatkan bahwasanya instrumen kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal dan reliabilitas yang bisa diterima untuk tujuan penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Reward	0,868	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,851		
Kinerja Karyawan	0,899		

Sumber : Hasil olah data SPSS 2026

Variabel *Reward* (X1) memperlihatkan nilai alpha Cronbach senilai 0.868 , Variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai alpha Cronbach 0,851, Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha Cronbach senilai 0.899 melebihi batas minimum 0,60. Ini menunjukkan konsistensi internal dan reliabilitas yang baik untuk penelitian dan dinyatakan reliabel

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat statistik dasar. Uji ini meliputi uji normalitas untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan kuat antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan, serta uji autokorelasi guna mendeteksi adanya korelasi antar residual. Jika seluruh asumsi ini terpenuhi, maka model regresi yang digunakan dapat dikatakan layak dan hasil analisisnya dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	42
Asymp. Sig. (2-tailed)	.130

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Uji Statistik memakai one sample kolmogorov smirnov di studi ini, data ini mampu dikatakan normal ketika nilai Sig. $> 0,05$ serta mampu dikatakan tidak normal Jika nilai Sig. $< 0,05$. ditinjau pada tabel statistik di atas bisa dikatakan bahwasanya data berdistribusi normal. Hal ini bisa disimpulkan bahwasanya data yang diolah bersifat normal karena hasil dari Asymp. Sig senilai 0.130 di mana lebih besar dari 0,05.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2018), untuk menyatakan bahwa data bebas dari multikolinearitas, nilai Tolerance harus lebih dari 0,10, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) harus kurang dari 10

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Keterangan	VIF	Keterangan	Kesimpulan
<i>Reward</i> (X1)	0,715	$> 0,10$	1,398	< 10	tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Punishment</i> (X2)	0,715	$> 0,10$	1,398	< 10	tidak terjadi Multikolinieritas

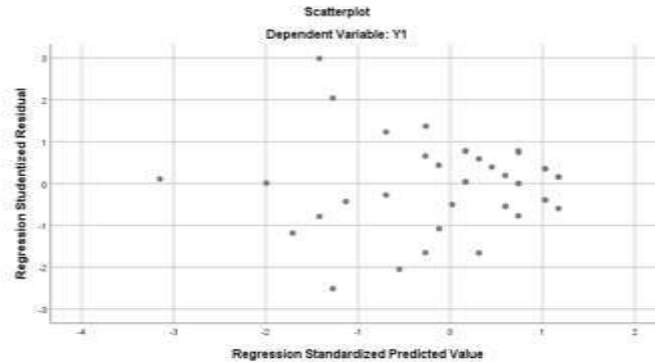
Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai toleransi senilai 0,715 dan Faktor Inflasi Varians (VIF) senilai 1,398. maka tidak terjadi Multikolinieritas (tidak ada korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel-variabel bebas yang diamati).

4.2.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediksi. Pengujian dilakukan menggunakan metode scatterplot dengan memetakan nilai residual studentized terhadap nilai prediksi terstandarisasi (standardized predicted value).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) di-studentized.



Gambar 2. Scatterplot

Diagram sebaran menampilkan titik-titik data yang tersebar merata di sekitar garis nol, tanpa pola bergelombang atau berbentuk corong yang terlihat jelas. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas dalam data, yang bermakna varians residual tetap konsisten di berbagai tingkat variabel independen.

4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.521	5.538
	Reward	.266	.165
	Punishment	.791	.127

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 7,521 + 0,266X_1 + 0,791X_2 + e$, di mana Y adalah Kinerja Karyawan, X_1 adalah Reward, dan X_2 adalah Punishment. Nilai konstanta sebesar 7,521 menunjukkan bahwa apabila Reward dan Punishment bernilai 0 atau tidak diterapkan, maka Kinerja Karyawan berada pada angka 7,521. Koefisien regresi Reward sebesar 0,266 bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada Reward akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,266 satuan dengan asumsi Punishment tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi Punishment sebesar 0,791 juga bernilai positif dan lebih besar dibandingkan Reward, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada Punishment akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,791 satuan dengan asumsi Reward tetap konstan. Nilai koefisien Punishment yang lebih besar ini mengindikasikan bahwa Punishment memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Reward.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.358	.182
	Reward	1.616	.114

	Punishment	6.217	.000
--	------------	-------	------

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai *t*-hitung untuk variabel Reward adalah 1,616 dengan nilai signifikansi 0,114. Karena nilai signifikansi $0,225 > 0,05$ dan *t*-hitung $1,616 < t$ -tabel 2,022, maka dapat disimpulkan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan pada Reward tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model ini. Maka H_1 ditolak dan H_{01} diterima.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel, nilai *t*-hitung untuk variabel Punishment adalah 6,217 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan *t*-hitung $6,217 > t$ -tabel 2,022, maka dapat disimpulkan bahwa Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_2 dinyatakan diterima dan H_{02} ditolak.

4.4.2 Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	36.346	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber

: (Peneliti, 2026)

Hasil uji hipotesis (uji F) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Maka H_3 dinyatakan diterima dan H_{03} dinyatakan ditolak.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.633	1.377

Sumber: (Peneliti, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel Reward dan Punishment secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai R sebesar 0,807 menunjukkan bahwa hubungan antara Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan tergolong sangat kuat (berada pada rentang 0,80–1,00).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menjaga kualitas sumber daya manusia di perusahaan, mengingat manajemen yang buruk dapat mengganggu produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis, variabel Reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dr. Gym Fitness Center, dengan nilai *t* hitung $1,616 < t$ tabel 2,022 dan nilai signifikansi $0,114 > 0,05$.

Sebaliknya, variabel Punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *t* hitung $6,217 > t$ tabel 2,022 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Reward dan Punishment bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai *F* hitung $36,346 > F$ tabel 2,328 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,651, yang berarti Reward dan Punishment mampu menjelaskan sekitar 65,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,521 + 0,266X_1 + 0,791X_2$, dengan nilai konstanta sebesar 7,521 yang berarti apabila Reward (X_1) dan Punishment (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai 7,521. Koefisien regresi Reward sebesar 0,266 dan

Punishment sebesar 0,791 sama-sama bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan pada Reward maupun Punishment akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara searah.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Dr. Gym Fitness Center, penulis memberikan beberapa saran. Bagi perusahaan, mengingat sistem reward tidak terlalu memengaruhi kinerja karyawan, Dr. Gym Fitness Center perlu mengevaluasi dan mengubah cara pemberian penghargaan agar dapat mendorong karyawan memberikan performa terbaik, sementara variabel punishment yang terbukti berpengaruh signifikan perlu ditinjau secara menyeluruh agar penerapannya tetap optimal dalam meningkatkan produktivitas.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi dan upah guna memperkaya analisis, serta melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh reward dan punishment pada lingkungan organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Nanagement Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Cao, S., bin Arshad, M.A., & Liu, J. (2025). The Impact of Rewards on Job Satisfaction: A Systematic Literature Review. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. <https://doi.org/DOI:10.6007/ijarafms/v15-i1/24142>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Tirta Sukses Perkasa). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1–14.
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2019). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Noorazem, N.A., Sabri, S.M., & Nazir, E.N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*. <https://doi.org/DOI:10.24191/JI.V16I1.362>
- Novita, N., Rahman, A., & Sari, M. (2023). Pengembangan Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Transformasi Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 1121–1156.
- Purwanto, N. (2013). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Remaja Rosdakarya.
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Analisis Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja)*. Literasi Nusantara Abadi. <https://digilib.upnvj.ac.id/detail/meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia-analisis-reward--punishment-dan-disiplin-kerja/64972>
- Siagian, C., & Mon, M. D. (2024). Factors Affecting Employee Performance in Manufacturing Companies: Empirical Studies in Batam City. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 8(1), 32–56.
- Situmorang, B. B., Maulia, I. R., Raya, C. S., & Sukma, V. A. (2024). Analisis Pengaruh Jejaring Sosial Terhadap Interaksi Sosial di Era Digital. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.296>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Alfabeta.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>