

## Peran Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada Kantor Pembiayaan

Ibriati Kartika Alimuddin<sup>1\*</sup>, Andi Raina Ananda Herdiana<sup>2</sup>, Nur Hazimah Alimuddin<sup>3</sup>,  
Nariswhari Arisani<sup>4</sup>

[ibriatikartika@unhas.ac.id](mailto:ibriatikartika@unhas.ac.id)<sup>1\*</sup>, [Rainaherdiyana@unhas.ac.id](mailto:Rainaherdiyana@unhas.ac.id)<sup>2</sup>,  
[Nurhazimahalimuddin@gmail.com](mailto:Nurhazimahalimuddin@gmail.com)<sup>3</sup>, [Nariswhariarisani@ms.unhas.ac.id](mailto:Nariswhariarisani@ms.unhas.ac.id)<sup>4</sup>

Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Hasanuddin, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>1\*</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>2,4</sup>

Program Studi Akuntansi, Universitas Hasanuddin, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Adira Finance Kabupaten gowa. dan untuk mengetahui pengaruh *Sistem Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Adira Finance Kabupaten gowa. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat asosiatif atau apakah suatu variabel dalam hal ini variabel terikat (*dependen*) disebabkan oleh variabel bebas (*independen*). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan modelmodel matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Hasil penelitian menunjukkan *Reward* memiliki nilai signifikan sebesar 0,606 yang lebih besar dari 0,05. Dan dilihat dari thitung < ttabel sebesar  $-0,522 < 0,025$ . Sedangkan *Punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Dan dilihat dari thitung > ttabel sebesar  $2,383 > 1,99$ .

**Kata Kunci** : Reward, Punishment dan kinerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Keberhasilan seorang karyawan dalam memberikan dampak positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sangat bergantung kepada kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Hal inilah yang disebut dengan Kinerja Karyawan. Menurut (Moehariono, 2012) bahwa kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2014) bahwa kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika. Berdasarkan hasil observasi awal, maka ditemukan fenomena terkait kinerja karyawan yang terjadi pada Adira Finance Cabang Gowa yaitu terdapat karyawan yang berkinerja baik dan adapula yang berkinerja kurang baik. Karyawan yang

berkinerja baik dapat dilihat dari adanya karyawan yang disiplin, berprestasi dalam artian karyawan tersebut dalam bulan berjalan dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun target perusahaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan karyawan yang dinilai berkinerja kurang baik, dapat dilihat dari adanya karyawan yang belum bekerja secara maksimal baik terhadap porsi pekerjaan yang diberikan maupun target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan yang berkinerja kurang baik ini diantara mereka ada yang mendapatkan Surat Teguran (ST), surat peringatan (SP) bahkan ada yang mendapat Surat Pemecatan/PHK.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya *Sistem Reward* dan *Punishment*. Sistem inilah yang diimplementasikan oleh Adira Finance Cabang Gowa. Oleh karena itu, peneliti cenderung memilih Adira Finance Cabang Gowa ini sebagai objek penelitian.

Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2000), *Reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *Reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *Reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, maka ditemukan pula fenomena yang terjadi pada Kantor Adira Finance Cabang gowa antara lain bahwa karyawan yang kerap mendapatkan *Reward* terkadang masih ada yang belum sesuai dengan keinginan karyawan seperti insentif yang diberikan tidak maksimal. Hal ini terjadi ketika, seorang karyawan yang diberi target kerja yang pencapaiannya hanya 98% tuntas, maka *Reward* yang disiapkan oleh perusahaan tidak sepenuhnya atau tidak diberikan sesuai persentase keberhasilan dari target kerja yang diberikan. Sehingga mengakibatkan, karyawan merasa tidak sesuai padahal keberhasilan 100% sedikit lagi tercapai. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan Adira Finance mengupayakan pemberian *Reward* dalam bentuk insentif tambahan apabila kinerja karyawan semakin baik. Pada penerapannya, perusahaan memberikan sistem bintang satu sampai bintang enam, dan inilah yang dijadikan sebagai dasar dalam penghitungan *Reward* yang akan diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik.

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000). Berdasarkan hasil observasi awal, maka ditemukan fenomena pelaksanaan *Sistem Punishment* pada Kantor Cabang Adira Finance Kabupaten gowa antara lain pemberian surat teguran kepada karyawan yang bekerja kurang maksimal. Bahkan dalam pemberian target kerja kepada karyawan yang kemudian tidak maksimal, maka akan berdampak tidak memperoleh insentif tambahan atau paling tidak insentif yang diterima itu kurang. Dalam hal lain, apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan fatal, maka pihak perusahaan memberikan *Punishment* dalam bentuk ST atau Surat Teguran, yang kemudian apabila masih dilanggar juga, maka karyawan akan dijatuhkan SP atau Surat Peringatan Level 1 sampai level 3. Surat Peringatan tersebut berdampak kepada pemotongan insentif karyawan mulai dari 10% sampai dengan 50% dari gaji/insentif yang diterimanya. Dari semua *Sistem Punishment* yang diterapkan oleh Adira Finance Cabang gowa, ada karyawan yang berasumsi bahwa *Punishment* yang diterapkan itu terlalu berat bagi karyawan dengan sistem dan mekanisme kerja yang diterapkan perusahaan. Seperti adanya karyawan yang membantu nasabah untuk menutupi pembayaran tagihan dengan sebutan talangan, maka menurut sistem perusahaan, ini adalah pelanggaran, akan tetapi niatan dari karyawan hanya untuk membantu

pencapaian target kerja, akan tetapi karyawan akan mendapat teguran langsung ke level SP 3, dimana hal ini berakibatkan adanya pemotongan gaji sebesar 50%.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat asosiatif atau apakah suatu variabel dalam hal ini variabel terikat (*dependen*) disebabkan oleh variabel bebas (*independen*). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Bentuknya sangat banyak seperti survei, eksperimen, korelasi dan regresi. Penelitian ini digunakan dalam ilmu-ilmu sosial seperti ekonomi, sosiologi dan pendidikan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah obyek atau subyek, tetapi meliputi seluruh karakteristik dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Populasi dalam penelitian pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kabupaten Gowa berjumlah 30 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto,2002:109). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Dimana PT Adira Finance Cabang Pangkep, memiliki jumlah karyawan sebanyak itu, sehingga peneliti menjadikan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

Pada penyusunan kuesioner, salah satu kriteria kuesioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan gejala yang valid.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,0. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

## Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.13008936	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.123	
	Negative	-.077	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.285	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.273
		Upper Bound	.297

Sumber Data: Data Primer yang diolah

Dapat dilihat bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, karena hasil uji menunjukkan signifikansi dari 0,05. Jika signifikansinya lebih dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal. Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa angka signifikansi menunjukkan 0,200.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 29,0 seperti di tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.880	1.653		4.766	<.001		
	Rewards	.498	.098	.574	5.083	<.001	.592	1.689
	Punishment	.272	.075	.409	3.624	.001	.592	1.689

dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Rewards (X1), adalah 0,592 dan nilai tolerance variabel Punishment (X2) adalah 0, 592. maka sesuai dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan yaitu nilai VIF variabel Rewards (X1), adalah 1.689 dan nilai VIF variabel Punishment (X2) adalah 1.689. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran ini dan dapat disimpulkan dalam Tabel berikut ini:

Kuesioner		Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan	Keterangan
X <sub>1</sub>	Sistem Reward	0,884	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	Sistem Punishment	0,801	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,959	0,60	Reliabel

*Sumber Data: Data Primer yang diolah*

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *alpha* instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0,60 atau lebih besar dari 0,60. Pada Variabel Sistem Reward (X1) nilai Alpha adalah 0,884 (reliabel), sedangkan untuk Variabel Sistem Punishment (X2) nilai alpha sebesar 0,801 (reliabel) dan nilai alpha variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,959 (reliabel). Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model*

Regression) pada SPSS 29.0.0.0 diperoleh dengan nilai koefisien regresi mengenai pengaruh *system reward and Punishment* terhadap kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Gowa.

Adapun hasil perhitungan Uji Regresi Berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,951	3,330		5,991	<,001
	<i>Reward</i>	-,089	,171	-,103	-0,522	,606
	<i>Punishment</i>	,312	,131	,470	2,383	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 19,951 + (-,089) + 0,312 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 19,951 artinya jika nilai variabel *Reward* dan *Punishment* sama atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan 19,951.
2. Koefisien regresi variabel *Reward* ( $X_1$ ) adalah 0,089 berarah negatif, artinya jika variabel *Reward* diturunkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun sebesar 0,089 (8,9%).
3. Koefisien regresi variabel *Punishment* ( $X_2$ ) adalah 0,312 berarah positif, artinya jika variabel *Punishment* ditingkatkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,312 (31,2%).
4. Standar error ( $e$ ) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Cara pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$

Sedangkan berdasarkan hasil ujinya, dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,951	3,330		5,991	<,001
	<i>Reward</i>	-,089	,171	-,103	-,522	,606
	<i>Punishment</i>	,312	,131	,470	2,383	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Olahan data dari SPSS 29.0.0.0

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. *Reward* memiliki nilai signifikan sebesar 0,606 yang lebih besar dari 0,05. Dan dilihat dari  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $-,0,522 < 0,025$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H1 ditolak.

2. *Punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Dan dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,383 > 1,99$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2 diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (sistem *Reward* dan sistem *Punishment*) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### Pengaruh Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Gowa. Menurut (Ritonga, 2019) bahwa Sistem *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan karena mendapat hasil baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sofiati, 2021) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Sistem *Reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Sistem *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Sistem *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Finance Cabang Gowa. Sistem *Punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya Sistem *Punishment* yang baik para karyawan tentu akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Sehingga pencapaian perusahaan dapat tercapai. Menurut (Agus Bandiyono, 2021) menyatakan bahwa “Sistem *Punishment* adalah suatu bentuk ancaman sekaligus konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang, yang telah melanggar peraturan, berdasarkan prinsip-prinsip pemberian hukuman untuk memberikan efek jera”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani, 2022) menyatakan bahwa Sistem *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel Sistem *Reward* (X1), dan Sistem *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adira Finance Cabang Gowa. Implementasi Sistem *Reward* dan Sistem *Punishment* yang termanaje dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya Sistem *Reward* akan memberikan perhatian khusus kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan standardisasi perusahaan. Demikian pula dengan implementasi sistem *punishment* dalam perusahaan, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan, dikarenakan membuat para karyawan untuk lebih memperhatikan rambu-rambu dan kode etik perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan adanya sumber daya manusia yang memperhatikan standar kinerja.

Menurut (Rosyidah, 2018) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian terdahulu oleh (Astuti H et al., 2022) yang menyatakan bahwa sistem *Reward* dan sistem *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis sistem *Reward* terhadap kinerja karyawan, tidak memiliki pengaruh dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil Uji t, sehingga penelitian menemukan bahwa sistem *Reward* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Gowa. Berdasarkan hasil analisis sistem *Punishment* terhadap kinerja karyawan, memiliki pengaruh hubungan positif yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil Uji t, sehingga penelitian menemukan bahwa sistem *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Gowa. Berdasarkan hasil analisis sistem *Reward* dan Sistem *Punishment* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil Uji t, sehingga penelitian menemukan bahwa sistem *reward* dan sistem *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Gowa.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang bersifat rekomendasi serta diharapkan agar dapat bermanfaat dan dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT. Adira Finance Cabang Gowa, yaitu, Berdasarkan hasil penelitian terdapat kekurangan pada Sistem *Reward*, dimana pernyataan mengenai karyawan mendapatkan kesempatan liburan/rekreasi karena pekerjaan saya tuntas masih tergolong rendah. Hal inilah yang menjadi saran peneliti untuk PT. Adira Finance Cabang Gowa, agar memperhatikan reward berupa pemberian kesempatan untuk liburan/rekreasi kepada karyawan. Hal ini sangat penting demi memberikan *reward* kepada karyawan yang bekerja di PT. Adira Finance Cabang Gowa. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kekurangan pada Sistem *Punishment*, dimana pernyataan mengenai saat promosi jabatan, saya tidak mendapat posisi yang baik masih tergolong rendah. Hal inilah yang menjadi saran peneliti untuk PT. Adira Finance Cabang Gowa, agar kegiatan promosi dapat dimanaje dengan baik. Hal ini sangat penting demi mewujudkan implementasi *punishment* yang bisa diperhatikan oleh karyawan yang bekerja di PT. Adira Finance Cabang Gowa.

## Referensi

- Agus Bandiyono, D. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.717>
- Astuti H, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *International Journal of Business*, 5(1), 59–67. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8166>
- Handayani, M. F. A. P. & W. P. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Ritonga, D. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.611>
- Rosyidah, B. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Sofiaty, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Inseentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Accurate.id., *Kinerja Karyawan*, <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerjakaryawan>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Adira Finance. Linked In. <https://id.linkedin.com>. diakses pada tanggal 01 Februari 2022.
- Cermati.com. *Adira Finance*. <https://www.cermati.com/institusi/adira-finance>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Garaika, dkk., 2019. *Metodologi Penelitian*. Hira Tech, Lampung Selatan, hlm. 34.
- Id.investing.com. *Adira Finance*. <https://id.investing.com/equities/adira-financecompany-profile>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Kantor Kita. *Reward and Punishment*. <https://www.kantorkita.co.id/blog/Rewarddan-Punishment-strategi-menjaga-kinerja-pegawai>, diakses pada tanggal 01 Februari 2022.

- KBBI Daring Kemdikbud RI. *Hukuman*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hukuman>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Kinerja*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Penghargaan*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penghargaan>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Naskah Reward and Punishment Kepada Petugas Layanan Publik LIPI*. Jakarta: LIPI.
- Otoritas Jasa Keuangan RI. 2019. *Buku 5: Lembaga Pembiayaan Seri Literasi Keuangan Perguruan Tinggi*. Jakarta: OJK.
- Lembaga Pembiayaan*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/Pages/Lembaga-Pembiayaan.aspx>, diakses pada tanggal 01 Januari 2022.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Siadari, Coki. *Pengertian Reward*, <https://www.kumpulanpengertian.com/2020/12/pengertian-dan-jenis-Reward-menurut.html>. diakses pada tanggal 02 Februari 2022.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*, STAIN Jember: Jember Press.
- Suryadilaga, dkk. 2016. *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya. Vol. 39 No. 1 Oktober 2016. Malang