

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NTT KANTOR PUSAT KUPANG

The Effect of Rewards and Punishments on Employee Performance at Bank NTT Kupang Head Office

Djessica N. Hede^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Debryana Y. Salean^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} chikahede@gmail.com, ^{b)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} debryana.salean@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 76 karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang sebagai sampel melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan *punishment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi Hamali (2016) menyatakan bahwa SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem sosial yang terstruktur dan terkoordinasi yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi yang jelas serta adanya hierarki otoritas dan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2019).

Penting bagi organisasi untuk mengembangkan kinerja karyawan demi mewujudkan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2019) Mengartikan Kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan juga kesempatan. Kinerja berjalan sebagai mesin penggerak, di mana setiap individu dan tim berkontribusi pada pencapaian target, inovasi, dan peningkatan kualitas. Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, organisasi perlu menyadari pentingnya memberikan *reward* sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi positif mereka. *Reward* merupakan sebuah bentuk ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan (Paramarta, 2016). Karyawan yang termotivasi melalui *reward* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja

perusahaan secara keseluruhan sebaliknya, ketika standar kinerja tidak terpenuhi atau terjadi pelanggaran, tindakan korektif melalui *punishment* menjadi penting untuk memastikan karyawan bertanggung jawab dan mematuhi aturan. *Punishment* merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya Fahmi (2017). Penerapan *punishment* bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan dengan memahami konsekuensi dari tindakan mereka dan mendorong perubahan positif dalam perilaku di masa depan dalam konteks organisasi.

Berdasarkan hasil observasi menggunakan metode wawancara dengan beberapa karyawan yang dilakukan pada hari/tanggal: Rabu, 19 Maret 2025. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, Bank NTT Pusat Kupang menerapkan sistem *reward* berupa pemberian kompensasi, bonus berdasarkan performance, dan kenaikan jabatan bagi karyawannya, namun menghadapi masalah signifikan yaitu terkait *timing* dan frekuensi yang tidak tepat dalam implementasinya. Terkait *punishment* yang diterapkan di Bank NTT Pusat Kupang berupa peringatan, turun jabatan, menunda promosi jabatan bagi karyawan yang tidak mencapai target kinerja, bahkan pemecatan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, usaha, dan juga kesempatan (Hasibuan 2019).

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Reward

Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2017). Menurut Rivai (2014) *reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.

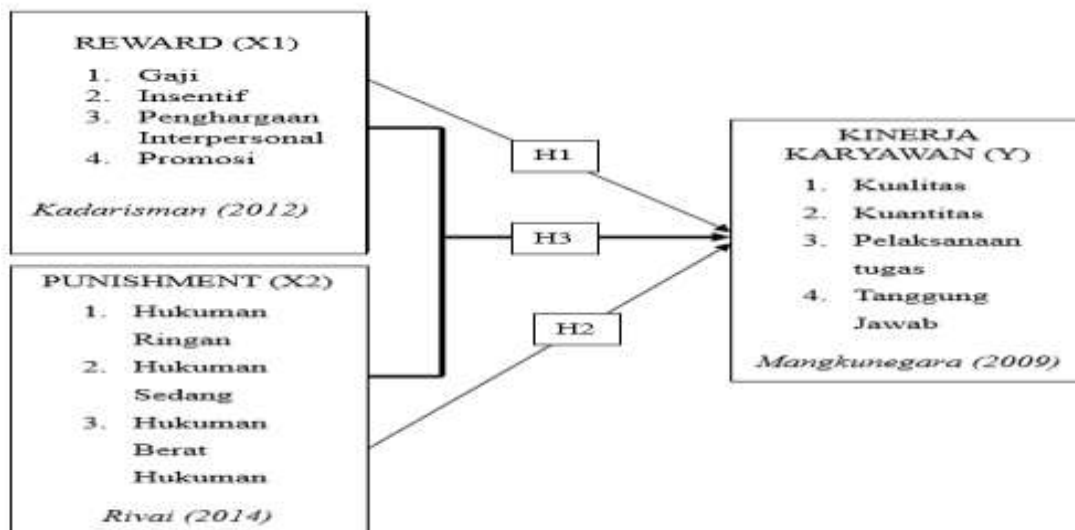
Menurut Kadarisman (2012), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut: gaji, insentif, penghargaan interpersonal, promosi.

Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Fahmi 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Rivai (2014) ada beberapa indikator *punishment*, yaitu: hukuman ringan, hukuman, sedang, hukuman berat.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor pusat Kupang
- H2 : Diduga *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor pusat Kupang
- H3 : Diduga *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank NTT Kantor pusat Kupang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan mencakup data kualitatif dan kuantitatif yang saling melengkapi dalam memberikan pemahaman menyeluruh terhadap objek yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang keduanya berperan penting dalam proses pengumpulan informasi dan pembentukan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 3

metode yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 78 responden yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*, dengan jumlah populasi sebanyak 346 karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* (X1), *punishment* (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Ordinal 1–5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,622	1,751		5,496	,000
	REWARD	,085	,046	,104	1,851	,068
	PUNISHMENT	,864	,057	,852	15,138	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang
Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
 - a. Menentukan hipotesis statistik
 - H_0 : *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
 - H_a : *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
 - b. Menentukan t-hitung dan signifikansi
Dari tabel *coefficients* diperoleh t-hitung variabel X1 sebesar 1,851 dengan signifikansi (*p* value) sebesar 0,068.
 - c. Menentukan t-tabel
Mencari t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 78 - 2 = 76$, pada tingkat alpha (α) = 5% (0,05). Pengujian dua sisi, maka diperoleh t-tabel = 1,991
 - d. Kriteria Pengujian Jika t-hitung > t-tabel atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t-hitung < t-tabel atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- e. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan signifikansi dengan alpha Nilai t-hitung ($1,815 < t\text{-tabel } (1,991)$), dan signifikansi ($0,068 > \alpha = 0,05$) atau t-hitung $< t\text{-tabel}$ dan ($p > \alpha$).
 - f. Kesimpulan
 Karena nilai t-hitung ($1,851 < t\text{-tabel } (1,991)$) dan nilai signifikansi ($0,068 > \alpha = 0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya variabel Reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
- a. Menentukan hipotesis statistik
 H_o : *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
 H_a : *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
 - b. Menentukan t-hitung dan signifikansi
 Dari tabel *coefficent* diperoleh t-hitung variabel X2 sebesar 15,138 dengan signifikansi (*p value*) sebesar 0,000.
 - c. Menentukan t-tabel
 Mencari t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 78 - 2 = 76$, pada tingkat alpha ($\alpha = 5\% (0,05)$). Pengujian dua sisi, maka diperoleh *ttabel* = 1,991
 - d. Kriteria Pengujian Jika t-hitung $> t\text{-tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jika t-hitung $< t\text{-tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($p > \alpha$) maka H_o diterima dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan signifikansi dengan alpha Nilai t-hitung ($15,138 > t\text{-tabel } (1,991)$), dan signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$) atau t-hitung $> t\text{-tabel}$ dan $p < \alpha$.
 - f. Kesimpulan
 Karena nilai t-hitung ($15,138 > t\text{-tabel } (1,991)$), dan signifikansi ($0,000 < \alpha = 0,05$), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 2.
Uji Hipotesis Dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,040	2	108,520	125,690	,000 ^b
	Residual	64,755	75	,863		
	Total	281,795	77			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMANT, REWARD

Berdasarkan tabel dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistik

H_0 : Reward dan punishmant tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

H_a : Reward dan punishmant berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

2. Menentukan F-hitung dan signifikansi

Dari Tabel 2. diperoleh F-hitung variabel X1 sebesar 125,690 dengan signifikansi (p value) sebesar 0,000.

3. Menentukan F-tabel

Mencari F-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75$, pada tingkat alpha (α) = 5% (0,05). Pengujian dua sisi, maka diperoleh F-tabel = 3,12

4. Kriteria Pengujian Jika F-hitung > F-tabel atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika F-hitung < F-tabel atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F-hitung dengan F-tabel dan signifikansi dengan alpha Nilai F-hitung (125,690) > F-tabel (3.12), dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau F-hitung > F-tabel dan $p < \alpha$.

6. Kesimpulan

Karena Nilai F-hitung (125,690) > F-tabel (3.12), dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel reward dan punishmant berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,770	,764	,92919

a. Predictors: (Constant), PUNISHMANT, REWARD

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,770 yang berarti bahwa variabel *reward* dan *punishment* kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77%, sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,770 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,851 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,068 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang diterapkan di Bank NTT Kantor Pusat Kupang belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Meskipun reward yang diberikan berupa kompensasi, bonus, dan promosi jabatan dinilai berada pada kategori tinggi, karyawan kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor lain seperti kepastian karier, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kesempatan pengembangan diri dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal, reward yang diberikan belum memiliki ketepatan waktu dan frekuensi yang konsisten sehingga belum memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Osman dan Rachman (2023) yang menemukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian penghargaan yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas reward sangat bergantung pada sistem penerapan, persepsi karyawan, serta karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 15,138 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan punishment yang jelas, tegas, dan konsisten mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih hati-hati, mematuhi ketentuan yang berlaku, dan menghindari kesalahan yang dapat merugikan organisasi. Dengan demikian, punishment berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Wahyu (2023) yang menemukan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan sanksi yang adil dan konsisten dapat meningkatkan disiplin kerja serta kesadaran karyawan untuk menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, semakin baik penerapan punishment dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 125,690 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,770 menunjukkan bahwa reward dan punishment mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 77%, sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial reward tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan punishment, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja yang dicapai, sedangkan punishment berfungsi sebagai alat pengendalian untuk menjaga kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Keseimbangan antara penghargaan dan sanksi akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cristina, Roswaty, dan Wulandari (2023) yang menemukan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bima Sakti Medica. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara adil dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh *Reward* (X1) berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan menilai sistem *reward* perusahaan sudah baik dan efektif. Variabel *Punishment* (X2) juga berada pada kategori tinggi yang menunjukkan bahwa sistem sanksi diterapkan secara tegas dan konsisten, menciptakan tanggung jawab yang baik di kalangan karyawan sehingga mereka lebih patuh terhadap peraturan perusahaan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang memiliki kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *Reward* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang, dimana tinggi rendahnya *reward* yang diberikan tidak berdampak secara signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang, dimana penerapan sistem *punishment* yang jelas dan konsisten akan menciptakan dampak positif bagi Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Dengan adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, karyawan akan lebih patuh terhadap peraturan perusahaan dan tergerak untuk mempertahankan kinerja yang baik.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi dengan kemampuan variabel *Reward* dan variabel *Punishment* dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
Diharapkan Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lebih memperhatikan efektivitas kerja dari para karyawan agar karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sangat tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan terkait dengan variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cristina, N., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2023). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Bima Sakti Medica*. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 46–50. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.866>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Osman, I. R., & Rachman, T. D. (2023). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 83–90. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3.3134>
- Paramata, Y. A. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Badan Penelitian dan Pengembangan HAM. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(4). <https://doi.org/10.55606/mri.v1i4.1861>
- Rahmawati, A., & Wahyu, I. (2023). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar Departement Area Operation*. *Khazanah Journal: Economics, Muamalah & Entrepreneurship*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.53654/kh.v1i1.439>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (6th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Ruben, D. (2019). *Komunikasi perilaku manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.