

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang
Cibadak Sukabumi)**

SKRIPSI

DANISA EKA PUTRI

20190080061



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
SEPTEMBER 2023**

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang
Cibadak Sukabumi)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

DANISA EKA PUTRI

20190080061



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
SEPTEMBER 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT
Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi)
NAMA : DANISA EKA PUTRI
NIM 20190080061

"Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, kecuali cuplikan dan ringkasan masing-masing yang telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya dan disertai bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut".

Sukabumi, 03 September 2023


Danisa Eka Putri
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada "PT
Telkom Indonesia (Persero) Tbk." Cabang Cibadak Sukabumi)
NAMA : DANISA EKA PUTRI
NIM : 20190080061

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Sidang Skripsi tanggal 03 September 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi
ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana
Manajemen.

Sukabumi, 03 September 2023

Pembimbing I



Kharisma, SST, MBA
NIDN.0412118403

Pembimbing II



Fitrina Lestari, S.Si., MBA
NIDN. 0420028304

Ketua Penguji



Rena Yuliana, M.E.
NIDN. 0403019204

Ketua Program Studi Manajemen



Agung Maulana, M.A.
NIDN. 0412089501

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA Teddy Lesmana, MH.

NIDN. 0414058705

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Cibadak Branch which is in the Sukabumi Area. This research method uses quantitative methods. The data used are primary data obtained using the questionnaire method which is distributed online to 60 samples, namely employees from PT. Telkom Indonesia Cibadak Branch. The data analysis method used is Multiple Linear Regression with the help of the SPSS 26.0 Program. The results showed that all independent variables had a positive effect on the performance of employees at PT. Telkom Indonesia Cibadak Branch, either partially or simultaneously. The coefficient of determination is 0.344, which means that the value of the contribution of the Reward and Punishment variables is 34.4% to the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Cibadak Branch. While the remaining 65.6% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Cibadak yang berada di Kawasan Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner yang disebar secara *online* terhadap 60 sampel, yakni karyawan dari PT. Telkom Indonesia Cabang Cibadak. Adapun metode analisis data yang digunakan ialah Regresi Linear Berganda dengan bantuan Program SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Cibadak, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,344 yang artinya nilai kontribusi variabel *Reward* dan *Punishment* sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Cibadak. Sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi terkait “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini ialah sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Strata Satu (S1) jurusan Manajemen di Universitas Nusa Putra Sukabumi. Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada keluarga penulis yang telah memberikan dukungan perhatian, dan bantuan kepada penulis baik secara moral maupun material dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Kurniawan, ST., M.Si, MM selaku Rektor Universitas Nusa Putra.
3. Bapak Anggy Pradifta Junfithrana, S.Pd., MT selaku Bidang Akademik.
4. Bapak Agung Maulana, M.A. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberi arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. Bapak Kharisma, SST, MBA selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
6. Ibu Fitriana Lestari, S.Si., MBA selaku pembimbing II dan tim penguji dalam kegiatan sidang skripsi.
7. Ibu Rena Yuliana, M.E. selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
8. Para dosen Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Putra yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama kuliah.
9. Teman-teman yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan wawasan. Penulis memohon maaf sebesar besarnya apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.

Sukabumi, 03 September 2023

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DANISA EKA PUTRI
NIM : 20190080061
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 03 September 2023

Yang Menyatakan



DANISA EKA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENULIS	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.2 Reward.....	7
2.3 Punishment.....	11
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Grand Theory	15
2.6 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
2.7 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.8 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN	20
3.1 Waktu Pelaksanaan	20
3.2 Sumber Data	20
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.5 Definisi Operasional Variabel	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	22

3.7 Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV	27
HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Hasil Penelitian.....	27
BAB V	37
KESIMPULAN	37
5.1 Kesimpulan.....	37
DAFTAR PUSTAKA	38



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Penelitian.....	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Lama Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Indikator Penelitian	21
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	23
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	27
Tabel 4.2 Usia Responden.....	27
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	27
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif.....	28
Tabel 4.5 Validitas Variabel X1	29
Tabel 4.6 Validitas Variabel X2.....	29
Tabel 4.7 Validitas Variabel Y	29
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	30
Tabel 4.9 Kolmogorov Smirnov.....	32
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	32
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	34
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t).....	35
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (f).....	36
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	36



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 4.1 Histogram	31
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot.....	31
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot.....	33



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Persaingan ketat antar perusahaan merupakan tantangan besar yang harus dihadapi, karena dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan tersebut. Untuk dapat sanggup bertahan dalam kuatnya persaingan di era globalisasi, perusahaan dalam negeri dituntut untuk terus meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya secara keseluruhan dengan memperbaiki semua bidang, terlebih lagi perbaikan kualitas sumber daya manusia (Hidayat, 2015). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan (Marlianda, 2019).

Salah satu strategi yang harus dilaksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan pelayanan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi serta mencapai tujuannya (Marlianda, 2019). Sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tanpa dukungan sumber daya yang baik pula, walaupun didukung dengan dengan sarana dan prasarana yang memadai (Suak et al., 2017).

Tuntutan perusahaan untuk dapat memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan sebuah kekayaan atau aset utama dalam perusahaan, sehingga harus dijaga dengan baik (Rivai, 2014). Karena jika para karyawan merasa kurang diperlakukan dengan baik, maka karyawan tidak sungkan meninggalkan perusahaan tersebut untuk pindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih bisa memperhatikan pegawai.

Penurunan kinerja karyawan merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan di berbagai sektor dan industri. Karyawan yang menunjukkan penurunan kinerja dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Kualitas perusahaan yang baik mencerminkan bahwa perusahaan memiliki kinerja karyawan dan manajerial yang baik dari waktu ke waktu. Tetapi terkadang ditemukan beberapa permasalahan yang timbul, baik permasalahan internal maupun eksternal (Yudiana, 2023). Hal ini mengindikasikan adanya kemunduran atas kinerja karyawan maupun manajerial yang dialami oleh perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan perlu memperhatikan dan memastikan bahwa kinerja karyawan maupun manajerial telah terkoordinasi dengan baik. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Wijaya, 2021). Sebuah perusahaan tentunya sangat menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya, agar kinerja perusahaan secara keseluruhan mampu mewujudkan tujuan perusahaan dan menjaga agar proses bisnisnya dapat selalu berjalan dengan baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) dalam Hasnidar (2022), “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *reward* dan *punishment*.

Reward yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan imbalan, hadiah, atau penghargaan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sementara *punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. Oleh karena itu

punishment yang diberikan harus bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik (Agustin, 2022). Salah satu peran sangat penting dari *punishment* adalah menjaga kedisiplinan karyawan (Hasibuan, dalam Dymastara, 2020). Penerapan *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin dapat terhindar. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan (Dymastara, 2020). Pemberian *reward* dan *punishment* yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Oleh karena itu, dalam menyikapi adanya persaingan bisnis yang ketat dengan kompetitor, PT Telkom dituntut untuk menghadirkan beberapa inovasi terbaru kepada para konsumen atas pengembangan usahanya untuk menghadapi persaingan tersebut. Atas dasar hal tersebut, seluruh karyawan perusahaan mulai dari manajer puncak hingga bawahan harus mampu meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang diinginkan.

Setelah peneliti melakukan pra-penelitian dan observasi pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi, terdapat masalah rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja tersebut sebagian besar disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik, seperti kurangnya apresiasi akan hasil kerja yang diberikan perusahaan, serta ketidak konsistenan dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan.

Hal ini terbukti dari hasil pra-penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan, dimana hampir semua karyawan mengalami penurunan motivasi dalam peningkatan kinerja apabila target perusahaan tidak dapat tercapai yang berakibat pada pemberian *reward*. Menurut survei, 40% karyawan mengatakan bahwa pemberian *reward* di perusahaan tidak selalu tepat waktu. Terdapat 26% karyawan mengatakan perusahaan terkesan tidak

konsisten dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Berikut adalah rangkuman jawaban responden pra-penelitian:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-penelitian

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Jika target penjualan perusahaan tidak terpenuhi, apakah berdampak terhadap pemberian reward?	50 (100%)	0 (0%)
2.	Apakah pernah mendapatkan penghargaan fisik terkait pencapaian kerja di perusahaan?	34 (68%)	16 (32%)
3.	Apakah pernah mendapatkan penghargaan psikologis terkait pencapaian kerja di perusahaan?	33 (66%)	17 (34%)
4.	Apakah pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu?	30 (60%)	20 (40%)
5.	Apakah penerapan <i>punishment</i> dalam perusahaan sudah adil dan konsisten?	37 (74%)	13 (26%)
Jumlah		55	

Berdasarkan hasil kuesioner pra penelitian di atas, diketahui bahwa *reward* dan *punishment* yang diterapkan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi masih kurang maksimal, dan perlu diterapkan secara adil dan merata. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut tentang efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Telkom Indonesia Cabang Cibadak Sukabumi ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada “PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk.” Cabang Cibadak Sukabumi)**”.

1.2 Batasan Masalah

Agar tidak keluar dari jalur pembahasan yang dimaksud sebelumnya, penulis membuat pembatasan masalah yang difokuskan terhadap ”pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya. Terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi.
2. Mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi.
3. Mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Dalam aspek akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan, terutama mengenai dampak penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis di bidang tersebut.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi wirausaha dalam bidang sejenis, dapat memperoleh manfaat mengenai seberapa besar faktor *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang dua faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks penerapan *reward* dan *punishment*.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat membantu dalam memperluas pemahaman tentang masalah kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor *reward* dan *punishment*. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mereka yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut mengenai topik ini.





BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi. Ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan atau insentif kepada karyawan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi. Ini berarti tindakan disiplin atau hukuman terhadap karyawan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka.
3. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward dan Punishment secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi pemberian penghargaan dan tindakan disiplin bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi, perlu difokuskan pada dua aspek utama, yaitu penerapan reward dan punishment. Pertama, melalui pemberian reward yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta mendorong perilaku kerja yang lebih produktif. Kedua, dengan menerapkan punishment secara bijaksana, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Dengan mempertimbangkan kedua aspek ini, PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi dapat mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan bisnis mereka.