

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEPHORA JAKARTA

SITI HANA AMALIA¹, DIDI SUNARDI²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
email: sitihanaamalia@gmail.com¹ dosen00724@unpam.ac.id²

Abstract: *This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at Sephora Jakarta. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all 31 employees of Sephora Jakarta. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 20. The correlation test results showed that Reward had a strong and positive relationship with employee performance, with a correlation coefficient of 0.682, while Punishment had a very strong and positive relationship with employee performance, with a correlation coefficient of 0.820. The results showed that partially, the Reward variable had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.026 > t-table value of 2.048 and a significance value of 0.000 < 0.05. The Punishment variable also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 7.701 > t-table value of 2.048 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, Reward and Punishment had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 28.631 > F-table value of 3.34 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.672 indicates that Reward and Punishment explain 67.2% of the variation in employee performance, while the remaining 32.8% is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, the proper implementation of Reward and Punishment systems can improve employee performance at Sephora Jakarta.*

Keywords: *Reward, Punishment and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada Sephora Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sephora Jakarta sebanyak 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa Reward memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,682, sedangkan Punishment memiliki hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,820. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,026 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,701 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, variabel Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 28,631 > F tabel 3,34 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa Reward dan Punishment mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 67,2%, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penerapan sistem Reward dan Punishment yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Sephora Jakarta.

Kata Kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan, baik dari segi teknologi, perilaku konsumen, maupun dinamika pasar yang terus berkembang. Kondisi ini mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas produk dan layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi aset utama perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya, karena karyawan merupakan pelaksana langsung dari seluruh aktivitas operasional. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi yang efektif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penilaian kinerja yang objektif. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem *Reward* dan *Punishment*.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan operasional perusahaan, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta mendukung pencapaian target bisnis. Kinerja yang optimal ditandai dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta mampu bekerja sama dalam tim. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat internal seperti motivasi, disiplin, dan kompetensi, maupun faktor *eksternal* seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan.

Masih terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan. Pada indikator kualitas kerja, sebanyak 75% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, sedangkan 25% menyatakan tidak. Pada indikator kuantitas kerja, hanya 50% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah atau target yang ditetapkan, sementara 50% lainnya menyatakan tidak. Selanjutnya, pada indikator penggunaan waktu, hanya 40% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sedangkan 60% menyatakan tidak. Sementara itu, pada indikator kerja sama, sebanyak 65% responden menyatakan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan 35% menyatakan tidak.

Hasil prasurvey tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan terutama pada kuantitas kerja dan penggunaan waktu, yang terlihat dari masih tingginya persentase karyawan yang belum mampu mencapai target pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Sephora Jakarta masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*, sehingga diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemberian penghargaan di perusahaan masih belum sepenuhnya dirasakan secara baik oleh karyawan. Pada indikator hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pemberian penghargaan mendorong mereka untuk meningkatkan hasil kerja. Namun, pada indikator kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, hanya 50% responden yang menyatakan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kerja individu. Permasalahan lebih terlihat pada indikator karakteristik/bentuk penghargaan, di mana hanya 35% responden yang merasa bentuk penghargaan telah diberikan sesuai dengan pencapaian kerja. Selain itu, pada indikator tingkat keadilan penghargaan, hanya 20% responden yang merasa pemberian penghargaan dilakukan secara adil. Pada indikator jarak waktu penghargaan diberikan, hanya 25% responden yang menyatakan bahwa penghargaan diberikan dalam waktu yang sesuai setelah mencapai target kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* di Sephora Jakarta masih memiliki beberapa permasalahan, terutama dalam aspek keadilan, kesesuaian bentuk penghargaan, dan ketepatan waktu pemberian penghargaan. Kondisi ini menjadi salah satu alasan penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian *Reward* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya *Reward* yang sesuai, adil, dan diberikan pada waktu yang tepat, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penerapan sanksi di Sephora Jakarta masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Pada indikator tingkat kesalahan karyawan, hanya 15% responden yang menyatakan bahwa pimpinan bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Pada indikator frekuensi pelanggaran, hanya 30% responden yang menyatakan bahwa sanksi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Selanjutnya, pada indikator keadilan dalam pemberian sanksi, hanya 40% responden yang menyatakan bahwa bentuk sanksi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian atau kondisi mereka. Sementara itu, pada indikator ketegasan pimpinan, hanya 20% responden yang menyatakan bahwa pemberian sanksi di perusahaan dilakukan secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi karyawan mengenai kurangnya ketegasan, kesesuaian, dan keadilan dalam penerapan *Punishment*.

Berdasarkan hasil prasurvey tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Punishment* di Sephora Jakarta masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian *Punishment* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penerapan *Punishment* yang tegas, sesuai dengan tingkat pelanggaran, dan dilakukan secara adil diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan serta mendorong karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik *Reward* maupun *Punishment* memiliki peran yang saling melengkapi dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. *Reward* cenderung berfungsi sebagai pendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja. Sementara itu, *Punishment* berperan sebagai alat kontrol untuk menjaga kedisiplinan dan meminimalisir pelanggaran aturan kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Penelitian ini dilaksanakan di cabang Sephora yang berada di wilayah Jakarta pusat seperti cabang Grand Indonesia, Plaza Indonesia dan Senayan City. Sephora merupakan salah satu perusahaan ritel internasional yang bergerak di bidang produk kecantikan, termasuk kosmetik, perawatan kulit, parfum, dan aksesoris. Perusahaan ini memiliki sejumlah gerai yang tersebar di pusat perbelanjaan utama Jakarta, sehingga memberikan akses yang luas

terhadap berbagai jenis karyawan dengan latar belakang dan jabatan yang berbeda-beda. Waktu penelitian dilakukan November 2025 sampai Agustus 2026. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sephora Jakarta sebanyak 31 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan di Sephora Jakarta yang berjumlah 31 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

C.Pembahasan dan Analisa

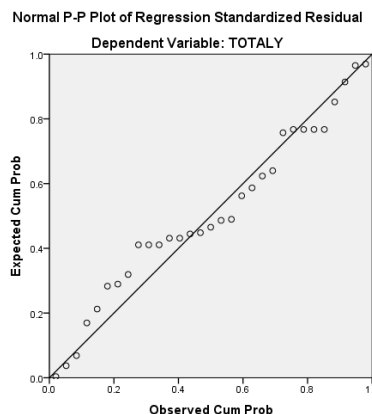
Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.84688335
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.096
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.492
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data di olah SPSS Versi 20 (2026)

Berdasarkan tabel 1 diatas, di peroleh nilai 0,492 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.



Sumber: Data di olah SPSS Versi 20 (2026)

Gambar 1 Hasil Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

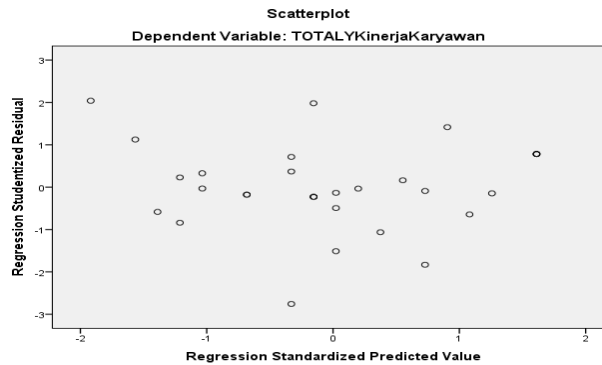
	TOTALX1 (<i>Reward</i>)	.307	3.257
	TOTALX2 (<i>Punishment</i>)	.307	3.257

a. Dependent Variable: TOTALY (Kinerja karyawan)

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 nilai tolerance pada masing-masing variabel bernilai 0,307 dan $0,307 > 0,01$. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai VIF masing-masing variabel bernilai 3,257 dan $3,257 < 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS Versi20 (2026)

Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil gambar diatas, data titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastitas, sehingga model regresi dapat digunakan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Linear Sederhana variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.434	4.596		4.011	.000
TOTALX1 <i>Reward</i>	.567	.113	.682	5.026	.000

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta (*Constant*) sebesar 18,434 dan nilai koefisien regresi variabel Pemberian *Reward* sebesar 0,567. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,434 + 0,567X_1$.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 18,434 berarti apabila variabel *Reward* dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 18,434. Sementara itu, nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,567 menunjukkan arah hubungan yang positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Pemberian *Reward* akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta sebesar 0,567 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan tabel Coefficients, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Dengan kata lain, semakin baik sistem *Reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Sederhana *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.929	3.848		3.100	.004
TOTALX2 <i>Punishment</i>	.718	.093	.820	7.701	.000

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan (Sumber: SPSS Versi20 (2026))

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4, diperoleh nilai konstanta (Constant) sebesar 11,929 dan nilai koefisien regresi variabel *Punishment* sebesar 0,718. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan $Y=11,929+0,718X$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,929 mengandung arti bahwa apabila variabel *Punishment* dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 11,929. Sementara itu, koefisien regresi variabel *Punishment* sebesar 0,718 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Punishment* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,718 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara *Punishment* dan kinerja karyawan bersifat positif.

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa Pemberian *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta.

Uji Regresi Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.927	3.981		2.996	.006
TOTALX1 <i>Reward</i>	.000	.162	.000	.002	.998
TOTALX2 <i>Punishment</i>	.718	.171	.819	4.191	.000

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta (Constant) sebesar 11,927, koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,000, dan koefisien regresi variabel *Punishment* sebesar 0,718. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan $Y=11,927+0,000X_1+0,718X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pemberian *Reward* dan *Punishment* bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 11,927. Nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Reward* tidak memberikan perubahan terhadap Kinerja Karyawan setelah pengaruh *Punishment* diperhitungkan dalam model. Sementara itu, koefisien regresi *Punishment* sebesar 0,718 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Punishment* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,718 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel

Reward memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,998, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa pemberian *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta ketika diuji secara bersama-sama dengan variabel *Punishment*. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* dalam penelitian ini belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan setelah mempertimbangkan adanya variabel *Punishment*.

Sementara itu, variabel *Punishment* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Koefisien regresi sebesar 0,718 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan pemberian *Punishment* yang sesuai dengan aturan perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selain itu, nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,819 menunjukkan bahwa pemberian *Punishment* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta dalam model regresi ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Pemberian *Punishment* menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta dibandingkan Pemberian *Reward*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan disiplin, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena adanya penerapan sanksi yang jelas dan tegas. Oleh karena itu, perusahaan perlu tetap menerapkan sistem *Punishment* secara adil, konsisten, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Di sisi lain, meskipun pemberian *Reward* tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam model regresi berganda, perusahaan tetap perlu mengevaluasi sistem pemberian *Reward* agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja di masa mendatang.

Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.447	3.694

a. Predictors: (Constant), TOTALX1*Reward*
Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,466 atau 46,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, *Reward* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.660	2.896

a. Predictors: (Constant), TOTALX2*Punishment*
Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Punishment* mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, *Punishment* memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.648	2.947

a. Predictors: (Constant), TOTALX2Punishment, TOTALX1Reward

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		TOTALX1Reward	TOTALLY KinerjaKaryawan
TOTAL X1 Reward	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
TOTALLY KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi20 (2026)=

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pada tabel 9 diketahui bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.682 dengan nilai signifikansi 0,000 dan jumlah responden sebanyak 31 orang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 menunjukan bahwa hubungan antara variabel pemberian *Reward* dan kinerja karyawan pasa Sephora Jakarta termasuk dalam kategori kuat dan memiliki arah positif, karena berada pada interval 0,60–0,799.. Sementara itu, nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukan bahwa hubungan tersebut signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian *Reward* dan kinerja karyawan pasa Sephora Jakarta. Semakin baik *Reward* yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		TOTALX2 Punishment	TOTALLY KinerjaKaryawan
TOTALX2Punishment	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
TOTALYKinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pada tabel 10 diketahui bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.820 dengan nilai signifikansi 0,000 dan jumlah responden sebanyak 31 orang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pemberian *Punishment* dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat dan memiliki arah positif, karena berada pada interval 0,80-1,00. Sementara itu, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian *Punishment* dengan kinerja karyawan pada Sephora Jakarta. Semakin baik penerapan *Punishment* yang sesuai dengan aturan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.648	2.947

a. Predictors: (Constant), TOTALX2*Punishment*, TOTALX1*Reward*
Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian koefisien korelasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,820. Artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 –1.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.434	4.596		4.011	.000
1 TOTALX1 <i>Reward</i>	.567	.113	.682	5.026	.000

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan
Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 11, diketahui bahwa variabel pemberian *Reward* memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,026 > 2,048$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sephora Jakarta.

Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa hubungan antara Pemberian *Reward* dan Kinerja Karyawan Pada Sephora Jakarta bersifat positif. Artinya, setiap peningkatan pemberian *Reward* akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Sephora Jakarta dinyatakan diterima.

Tabel 12 Hasil Uji t Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.929	3.848		3.100	.004

TOTALX2 <i>Punishment</i>	.718	.093	.820	7.701	.000
---------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 12 diketahui bahwa variabel Pemberian *Punishment* memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,701 > 2,048$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta.

Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian *Punishment* dan Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta bersifat positif. Artinya, setiap peningkatan penerapan pemberian *Punishment* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pemberian *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta dinyatakan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	497.245	2	248.622	28.631	.000 ^b
Residual	243.142	28	8.684		
Total	740.387	30			

a. Dependent Variable: TOTALYKinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), TOTALX2*Punishment*, TOTALX1*Reward*

Sumber: SPSS Versi20 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 13, diperoleh nilai Fhitung $> F$ tabel atau ($28,631 > 3,34$). hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan pemberian *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Sephora Jakarta. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta dinyatakan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pemberian *Reward* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, Pemberian *Reward* di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 18,434 + 0,567X_1$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,682, kedua variabelnya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,466 atau 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh thitung $> t$ tabel ($5,026 > 2,048$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_01 di tolak dan H_a1 di terima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan pada Sephora Jakarta.

Pengaruh Pemberian *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, Pemberian *Punishment* di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 11,929 + 0,718X_2$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,820, kedua variabelnya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,672 atau 67,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,701 > 2,048$) . Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_0^2 di tolak dan H_a^2 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada Sephora Jakarta.

Pengaruh Pemberian *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, Pemberian *Reward* dan *Punishment* di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 11,927 + 0,000X_1 + 0,718X_2$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,820, kedua variabelnya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,672 atau 67,2%. Sedangkan sisanya sebesar 32,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,631 > 3,34$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_0^3 di tolak dan H_a^3 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada Sephora Jakarta

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,026 $>$ t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, semakin baik pemberian *Reward* yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Pemberian *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,701 $>$ t tabel 2,048 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, penerapan *Punishment* yang sesuai, adil, dan konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Pemberian *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sephora Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,631 $>$ F tabel 3,34 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, pemberian *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sephora Jakarta.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Pemberian *Reward* dan *Punishment* terbukti menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel pemberian *Reward* dengan indikator "Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian kerja individu secara objektif" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52, yang merupakan nilai terendah pada variabel *Reward*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menilai sistem pemberian penghargaan belum sepenuhnya didasarkan pada pencapaian kerja yang objektif. Oleh karena itu, disarankan agar Sephora Jakarta menetapkan kriteria penilaian kinerja yang

- jelas, terukur, dan transparan sebagai dasar pemberian *Reward*. Selain itu, perusahaan perlu mengomunikasikan indikator penilaian kepada seluruh karyawan serta melakukan evaluasi secara konsisten agar proses pemberian penghargaan dirasakan lebih adil. Dengan demikian, kepercayaan karyawan terhadap sistem *Reward* dapat meningkat, sehingga mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara lebih optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Punishment* dengan indikator "Pelanggaran terhadap aturan kerja jarang terjadi di perusahaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52, yang merupakan nilai terendah pada variabel *Punishment*. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menilai pelanggaran terhadap aturan kerja masih terjadi. Oleh karena itu, Sephora Jakarta disarankan untuk meningkatkan sosialisasi mengenai peraturan kerja, memperjelas standar perilaku yang diharapkan, serta menerapkan sanksi secara konsisten dan adil kepada seluruh karyawan tanpa membedakan jabatan atau posisi. Dengan penerapan aturan yang tegas dan konsisten, diharapkan tingkat pelanggaran dapat berkurang, disiplin kerja meningkat, dan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.
 3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan dengan indikator "Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61, yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Sephora Jakarta disarankan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pembagian beban kerja yang proporsional, penyediaan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja, serta pemberian dukungan dan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap target kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kondisi operasional, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif tanpa mengurangi kualitas hasil kerja

Daftar Pustaka

- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. Universitas Pamulang
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Azzahra & Rinto (2024) Impact of *Reward* and *Punishment* on Employee Perormance The Mediating Role of Work Motivation. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* 11(3)
- Diawati Prety, Nabila Noorsyafira, Hesti Sugesti dan Hariadi Ismail. (2024). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja PT Pos Indonesia. *Land Journal*, 5(2).
- Fahlevi, Anggun Badriyansyah, & Rahadi, Dedi Rianto. (2024). The Effect of *Reward* and *Punishment* on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study at PT. MOA). *International Journal of Scientific and Management Research*, 7(1).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Feylani Puja, Pio, Riane Johnly, & Tatimu, Ventje. (2024). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Bitung. *Productivity*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). *Buku ajar asas-asas manajemen*. Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifatama Publisher.
- Ramdhani, Maulana, Samsudin, Acep, & Mulia, Faizal. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(1).

- Rismawati, Tinakartika, Rachmatullaily, & Subakti, Jani. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. PT RajaGrafindo Persada.
- Rosyid, M. Z. (2018). Reward dan punishment dalam manajemen sumber daya manusia. *Literasi Nusantara*.
- Saputra, A. dan Khair, O.I., 2025. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia Area Universitas Indonesia*. *Jurnal Intelek Insan Cendikia (JIIC)*, 2(7).
- Sari Lestari, & Murdani, Denny. (2025). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmenjaya. *JURIMBIK: Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 625–634.
- Sari, & Ekowati. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *JEMS (Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains)*, 3(1).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.
- Sofiastuti, Nurriza, & Andriani. (2025). Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan Syariah. *Journal of Research Management and Economics (JRME)*, 2(1).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sunardi, D., & Ayuningtiyas, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 428–437. Universitas Pamulang.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260–277
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). Dasar-dasar manajemen. Bumi Aksara.
- Yudantari, & Andarwati. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3).