

---

---

## Pengaruh Komunikasi, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli

I Made Aldi Permana <sup>(1)</sup>

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat <sup>(2)</sup>

Ida I Dewa Ayu yayati Wilyadewi <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
*e-mail: imadealdipermana@gmail.com*

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out how the influence of communication, reward, and punishment on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT Sari Rambut in Abuan Bangli. The number of samples used were 57 respondents. The data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination, t test (t test), and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant effect of communication partially on employee performance at PT. Hair Sari at Abuan Bangli. There is a partial positive and significant reward effect on employee performance at PT. Hair Sari at Abuan Bangli. There is a positive and significant effect of punishment partially on the performance of employees at PT. Hair Sari at Abuan Bangli. There is a positive and significant influence of communication, reward, punishment simultaneously on the performance of employees at PT. Hair Sari at Abuan Bangli.*

**Keyword: performance; communication; reward; and punishment**

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT Sari Rambut di Abuan Bangli. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 57 responden. Teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t ( $t_{test}$ ), dan uji f ( $f_{test}$ ). Hasil pengujian menunjukkan Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Ada pengaruh yang positif dan signifikan *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi, *reward*, *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.

**Kata kunci : kinerja; komunikasi; reward; dan punishment**

### Pendahuluan

Manajemen Sumber daya manusia yaitu salah satu bidang manajemen dimana yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia didalam suatu organisasi. Hambatan atau rintangan pasti akan ada saja ditemukan oleh setiap individu di dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan

---

---

masyarakat yang memerlukan. Kinerja yakni pencapaian hasil akhir yang dapat diamati jika waktunya tiba ataupun terlihat dari perolehan output/target (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109). Kinerja karyawan ialah besaran karyawan memberikan jasa pada perusahaan mencakup jumlah, bobot, rentang waktu, kehadiran di area kerja dan kerjasama (Hilmawan, 2019 : 168). Kinerja karyawan yang baik merupakan kinerja yang dilaksanakan secara optimal, dimana proses kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi dalam mendorong tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu dalam berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dimana hal tersebut merupakan faktor atau kunci yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi dalam perusahaan atau organisasi sama halnya juga mempunyai peran yang sangat penting, Hubungan keduanya antara komunikasi dengan karyawan dan perusahaan haruslah tetap berjalan dengan baik agar tidak terjadi salah komunikasi. Menurut Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi, ide, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain. Menurut Keith Davis (2017:145), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi terjalin agar terciptanya pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Penelitian yang dilakukan Fadhilah (2019) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sengkey (2021) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat penelitian Siahaan (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi, pemberian *reward* dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi yang berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut (Irmayanti dalam Saputra dkk, 2017) menjelaskan bahwa *reward* disebut juga salah satu imbalan intrinsik yang dimana imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi yang dimaksud yaitu kemampuan untuk memulai ataupun menyelesaikan suatu kewajiban atau pekerjaan yang penting bagi sejumlah individu. *Reward* adalah sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan terhadap suatu prestasi (Raihan, 2019). *Reward* disini dapat juga berupa *reward finansial*

---

---

seperti gaji, tunjangan karyawan dan bonus, serta *reward non finansial* dapat berupa kata-kata pujian, senyuman, tepukan punggung, promosi atau sesuatu yang dapat menyenangkan bagi karyawan.

Pemberian penghargaan memiliki tujuan agar seseorang menjadi semakin bergairah dalam bekerja atau lebih giat dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah diperolehnya. Oleh sebab itu pemberian imbalan kerja yang menjadi bentuk atas apresiasi kinerja karyawan perlu terpenuhi dengan baik dan sesuai dengan setiap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fadhilah (2019) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sengkey (2021) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat penelitian Ramadanita (2021) yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah *punishment*. Menurut (Suparmi dan Septiawan 2019) *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Kesimpulan dari penjabaran diatas yaitu *punishment* merupakan suatu aksi yang sifatnya membuat jera dan ditujukan bagi individu yang melakukan hal yang tidak benar atau dikarenakan pelanggaran yang dilakukannya. Sejalan dengan hal tersebut menurut Firdaus (2020) bahwa pemberian *punishment* harus logis sesuai dengan konsekuensi pelanggaran yang diperbuat seseorang atau karyawan, karena hal tersebut bisa berdampak pada psikis seseorang apabila penerapan *punishment* ini tidak sesuai, justru akan berdampak negatif pada hasil akhirnya. Penelitian yang dilakukan Fadhilah (2019) menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sengkey (2021) menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat penelitian Ramadanita (2021) yang menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. PT. Sari Rambut di Abuan Bangli merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kerajinan rambut palsu atau sering juga disebut dengan “wig”. Dimana dalam bekerja menggunakan 2 sistem yaitu sistem biasa dan borongan. Tentu untuk menunjang kegiatan dan kemajuan perusahaan, kinerja karyawan menjadi ujung tombak yang tidak dapat digantikan. Maju mundurnya perusahaan sangat bergantung kepada kinerja yang dihasilkan karyawannya. Permasalahan yang kerap kali

---

---

muncul terkait kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli adalah target kerja yang ditetapkan perusahaan seringkali sulit tercapai. Hal yang paling mendasar adalah ketepatan waktu pengerjaan. Dari hasil wawancara dengan karyawan, proses pengerjaan rambut palsu satu dengan yang lainnya berbeda beda dan sangat dipengaruhi oleh bahan baku namun perusahaan selalu mematok waktu yang sama untuk tiap pengerjaan rambut palsu tersebut. Hal inilah yang kadang membuat kinerja karyawan tidak optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, permasalahan terkait komunikasi adalah bagaimana kurang terjalannya komunikasi antara atasan dan bawahan dimana pimpinan dirasa selalu mengabaikan masukan yang diberikan oleh bawahannya. Selain itu terkadang sering terjadi miskomunikasi antara tim desain dan tim produksi yang mana ada perbedaan pemahaman antara gagasan atau ide yang ingin dikembangkan dengan hasil akhir pengerjaan sehingga perlu mengulang proses dan memakan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang berakibat pada kinerja yang kurang optimal.

Dari segi *reward*, beberapa para karyawan mengatakan bahwa mereka kurang puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki. Serta minimnya pemberian *reward* kepada karyawan dengan sistem biasa yang telah mencapai target sebelum batas yang ditentukan oleh perusahaan. Dari segi pemberian *reward*, yang menjadi permasalahan adalah karyawan dengan sistem biasa yang mencapai target maupun tidak mencapai target sama-sama tidak mendapatkan bonus dari perusahaan. Pemberian *reward* yang tidak sesuai ini mengakibatkan karyawan kurang puas dan bersemangat dalam bekerja dimana dapat terlihat dari karyawan yang tidak bersemangat menyelesaikan pekerjaannya lebih awal tetapi lebih santai sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan bahkan ada karyawan yang terlambat menyelesaikannya. Jadi dapat dikatakan bahwa *reward* dapat dikatakan berperan penting untuk karyawan, dimana *reward* ini mengakibatkan naik turunnya kinerja karyawan, jadi apabila karyawan tidak mendapatkan *reward* dalam bekerja di perusahaan maka kinerja karyawan menjadi naik turun, dan disinilah peran *Reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu untuk menjaga kinerja dan ketertiban dalam bekerja perusahaan juga melakukan pemberian *punishment* kepada karyawan yang abai terhadap peraturan. Dengan diberlakukannya sistem *punishment* diharapkan setiap karyawan tidak akan berani dalam melanggar peraturan ataupun melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya masing-

---

---

masing, setiap karyawan yang diberikan *punishment* atau hukuman diharapkan akan menjadi pelajaran agar tidak mengulangi kesalahan yang sama dikemudian hari. Ketika sistem *punishment* diberlakukan pihak perusahaan harus terlebih dahulu menginformasikan kepada para karyawan dan pemberlakuan *punishment* sebaiknya tidak terlalu berat karena pada dasarnya penerapan *punishment* hanya untuk mendidik dan memberikan efek jera terhadap si pelanggar dan menjadikan alat sebagai motivasi untuk kedisiplinan karyawan. diketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran karyawan PT. Sari Rambut di Abuan Bangli pada tahun 2019 yaitu sebesar 2,20%, dan pada tahun berikutnya 2020 sebesar 3% sedangkan di tahun 2021 sebesar 3,5% hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan persentase ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Mudiarta (2011:93) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan 2-3% per bulan masih dianggap baik. Sebaliknya, jika rata-rata absensi lebih dari 3% per bulan, maka dianggap kurang baik. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit, perkawinan ataupun kematian keluarga, dimana karyawan PT. Sari Rambut memperoleh cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja didapat oleh semua karyawan diluar dari tanggal merah libur nasional serta hari raya galungan dan kuningan selama 4 hari, cuti sakit selama 2 hari, cuti melahirkan selama 3 bulan, izin perkawinan sendiri 3 hari, izin perkawinan keluarga 2 hari, dan izin kematian keluarga 2 hari. Tingginya angka absensi yang dimiliki karyawan membuat perusahaan menerapkan aturan pemberian pemotongan gaji kepada karyawan yang tidak hadir bekerja diluar jatah cuti yang dimilikinya namun tidak berlaku bagi karyawan yang sakit. Pemberian *punishment* berupa teguran juga dilakukan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai perintah atau melakukan pengrusakan terhadap peralatan kerja. Selain itu untuk karyawan yang melakukan pelanggaran berat seperti perkelahian akan diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3 hingga akhirnya dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan permasalahan dari uraian masalah diatas membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian dan tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* PT Sari Rambut di Abuan Bangli”. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah : 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli? 2) Bagaimanakah pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli? 3) Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli? 4) Bagaimanakah pengaruh antara Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di

---

---

Abuan Bangli? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Komunikasi adalah peralatan yang digunakan oleh seluruh pihak, hanya tergantung dari tiap pihak saja yang memakainya dengan hal yang tepat, sebab jika suatu komunikasi disalurkan dengan tidak tepat, mengakibatkan terjadinya miss communication atau salah komunikasi antara pemberi dan penerima pesan (Khongida et al., 2019:114). Menurut Mangkunegara, (2017:150) mengatakan komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi, ide, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain.

Menurut (Irmayanti dalam Saputra dkk, 2017) menjelaskan bahwa *reward* disebut juga salah satu imbalan intrinsik yang dimana imbalan merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi yang dimaksud yaitu kemampuan untuk memulai ataupun menyelesaikan suatu kewajiban atau pekerjaan yang penting bagi sejumlah individu. Menurut (Subakti & Prasetya, 2020) berpendapat bahwa *reward* untuk kegiatan belajar harus diberikan dengan tepat.

*Punishment* merupakan suatu tindakan dimana seseorang dengan unsur kesengajaan memberikan kesusahan kepada orang lain dengan tujuannya adalah agar mereka yang dijatuhi hukuman bisa bertobat, membenahi diri, dan mengoreksi dirinya dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya segala jenis pelanggaran bisa dihindarinya (Ketal, 2019 : 172). Menurut (Suparmi dan Septiawan 2019) *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Kinerja yakni pencapaian hasil akhir yang dapat diamati jika waktunya tiba ataupun terlihat dari perolehan *output/target* (Syafitri & Wasiman, 2020 : 109). Kinerja karyawan ialah besaran karyawan memberikan jasa pada perusahaan mencakup jumlah, bobot, rentang waktu, kehadiran di area kerja dan kerjasama (Hilmawan, 2019 : 168).

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan informasi, ide, gagasan, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Siahaan dan Masriah, 2019)

Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2019), (Sengkey et al., 2021), menunjukkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

---

---

penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.

## 2. *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* merupakan suatu motivasi bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan optimal bagi kepentingan perusahaan Genita (Sengkey et al., 2021).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2019), (Ramadanita dkk, 2021), (Goni et al., 2022) (Fatmasari dan Nurdiana, 2022) menunjukkan *Reward* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Rambut Abuan Bangli.

## 3. *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

*Punishment* adalah ancaman berupa hukuman yang ditujukan untuk membenahi karyawan yang melakukan pelanggaran, menegakkan aturan yang diberlakukan, dan memberi pelajaran bagi pelanggarnya (Ramadanita dkk., 2021).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2019), (Sengkey et al., 2021), (Goni et al., 2022) (Fatmasari dan Nurdiana, 2022) menunjukkan *Punishment* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Rambut Abuan Bangli.

## 4. Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

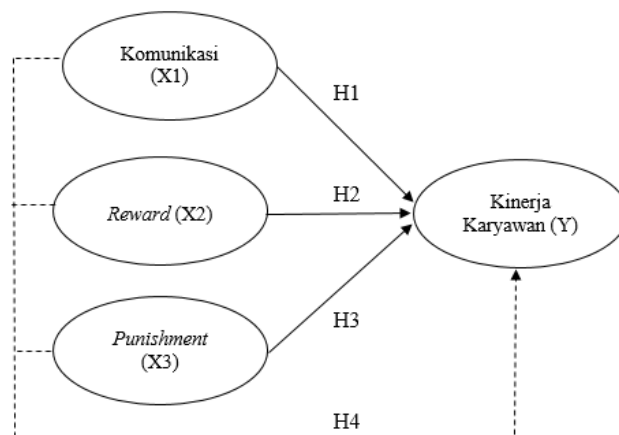
Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan kepadanya fadhilah (2019).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Sengkey et al., 2021) menunjukkan komunikasi, *reward* dan *punishment* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu karyawan sebanyak 130 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 57 responden dengan metode *probability sampling*. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuisioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuisioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$



sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1	(Constant)	20,998	1,620		12,958	,000	
	komunikasi	,309	,115	,234	2,684	,010	
	Reward	,264	,046	,559	5,692	,000	
	punishment	,232	,112	,196	2,066	,044	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,998 + 0,309X_1 + 0,264X_2 + 0,232X_3$$

Dilihat dari nilai  $a = 20,998$ ,  $b_1 = 0,309$ ,  $b_2 = 0,264$ ,  $b_3 = 0,232$ , Hal ini berarti apabila nilai dari komunikasi ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), *punishment* ( $X_3$ ), sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 20,998. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,309$ . Hal ini berarti apabila nilai dari komunikasi ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309. Dilihat dari nilai  $b_2 = 0,264$ . Hal ini berarti apabila nilai *reward* ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,264. Dilihat dari nilai  $b_3 = 0,232$ . Hal ini berarti apabila nilai *punishment* ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,232. Dilihat dari nilai  $b_1 = 0,309$ ,  $b_2 = 0,264$ ,  $b_3 = 0,232$ , Hal ini berarti apabila nilai dari komunikasi ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), *punishment* ( $X_3$ ), sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 20,998.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,840	,831	2,09920

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Dari tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 84%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari komunikasi ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), *punishment* ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli adalah sebesar 84% dan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji-t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	20,998	1,620		12,958	,000
	komunikasi	,309	,115	,234	2,684	,010
	Reward	,264	,046	,559	5,692	,000
	punishment	,232	,112	,196	2,066	,044

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,010 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_1$  sebesar 0,309 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki makna bahwa jika komunikasi yang ada semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya jika pihak perusahaan mampu meningkatkan komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan ataupun dengan pihak manajemen tentu akan mudah dalam menemukan pemecahan setiap permasalahan yang terjadi dan akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhillah (2019), (Sengkey et al.,2021), menunjukkan komunikasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_2$  sebesar 0,264 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika kualitas pelayanan meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat pula. Dengan kata lain jika pihak PT. Sari Rambut di Abuan Bangli mampu meningkatkan reward yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang menginginkan reward tentu akan berusaha dengan keras bekerja

sebaik mungkin untuk mendapatkannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Fadhilah (2019), (Ramadanita dkk, 2021), (Goni et al., 2023) menunjukkan *Reward* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,044 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_3$  sebesar 0,232 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak perusahaan mampu meningkatkan *punishment* dengan baik maka akan berakibat pada kinerja karyawan yang bertambah. Dengan kata lain jika pihak PT. Sari Rambut di Abuan Bangli mampu meningkatkan *punishment* yang dimiliki maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat juga. *Punishment* membuat karyawan takut membuat kesalahan dan selalu berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Fadhilah (2019), (Sengkey et al., 2021), (Goni et al., 2023) menunjukkan *Punishment* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	ANOVA <sup>a</sup>		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	1226,344	3	408,781	92,765	,000 <sup>b</sup>
Residual	233,551	53	4,407		
Total	1459,895	56			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel komunikasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain komunikasi, *reward*, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis keempat penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi, *reward*, *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya komunikasi, *reward*, *punishment* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pihak PT. Sari Rambut di Abuan Bangli mampu meningkatkan komunikasi, *reward*,

---

---

*punishment* agar terkendali maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan penelitian (sengkey et al., 2021) menunjukkan komunikasi, *reward* dan *punishment* secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Yang artinya semakin baik komunikasi akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli semakin meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Yang artinya semakin baik *reward* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli meningkat. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Yang artinya semakin baik penerapan *punishment* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli ikut meningkat juga. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli. Yang artinya semakin baik komunikasi, *reward*, *punishment* akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli ikut meningkat juga.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Akmal, S., & Susanti, E. (2019). Analisis Dampak Penggunaan *Reward* Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMA Muhammadiyah Aceh Singkil. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 19(2), 159-177.
- Ali, M., Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Majene. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 169-182.
- Amri, A. (2019). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 53-59.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fadhilah, N. A. (2019, August). Analisis Komunikasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 97-104).
- Fatmasari, F., & Nurdiana, N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, REWARD, DAN *Punishment* TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SIMAK* , 20 (02), 213-228.

- 
- 
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(02), 130-139.
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(3), 205-209.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Mayangsari, N. L. (2021). *Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pada mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, 2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.) *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*. No: 2622 – 7436. Diakses Januari 2019. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/1310/0>
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Rismawati, I., & SE, S. C. R. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YUN YI BANDUNG (Survey Pada Karyawan PT. YUN YI BANDUNG)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rosyid, M. Z. (2018). *Reward & punishment dalam pendidikan*. Literasi Nusantara.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). *PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.*

- 
- 
- BANK SULUTGO CABANG TOMOHON. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1692-1702.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175-181.
- Siregar, N. T., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). *Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Susiana, Susiana. (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Logistik International*. Diss. Prodi Manajemen.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.
- Wati, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Freudenberg Sealing Technologies* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1. Cetakan kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Gujatati, Damodar N. dan Dawn C. Porter. 2018. *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Edisi 5, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Subagyo., Masruroh, N.A., Bastian, I. (2019). *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press