

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG TOMOHON**

*EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TOMOHON BRANCH SULUTGO BANK*

Oleh :  
**Eduar Alfa Sengkey<sup>1</sup>**  
**Lucky Dotulong<sup>2</sup>**  
**Genita Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1eduarsengkey@gmail.com](mailto:eduarsengkey@gmail.com)

[2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif. Kinerja yang baik dari seorang Karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan Karyawan untuk mentaati semua peraturan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara Simultan dan Parsial Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria tertentu, yaitu berjumlah 52 responden dari 59 populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *Reward*, *Punishment*, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk uji secara parsial menunjukkan bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya penelitian ini PT. Bank SulutGo harus tetap konsisten dan terus meningkatkan kualitas kinerja demi keberhasilan perusahaan.

**Kata kunci:** Kinerja, *reward*, *punishment*, komunikasi.

**Abstract:** *Human resources are one of the determining factors for the success of a company and have an important role in every company activity. Performance is a major factor in the success of the company, good performance will result in positive things. The good performance of an employee can be obtained by having a high level of discipline, preceded by the awareness and willingness of employees to obey all regulations. This study aims to determine and analyze simultaneously and partially the effect of rewards, punishments and communication on the performance of employees of PT. Bank SulutGo, Tomohon Branch. The sampling method used purposive sampling, namely using a sample with certain criteria, amounting to 52 respondents from 59 populations. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research results show that simultaneously Reward, Punishment, and Communication have a positive and significant effect on employee performance, and for partial test it shows that Reward partially has a positive and significant effect on employee performance, Punishment has a positive and significant effect on employee performance, and Communication has a positive and significant effect on employee performance. employee performance. With this research, PT. Bank SulutGo must remain consistent and continue to improve the quality of performance for the success of the company.*

**Keywords:** *Performance, reward, punishment, communication*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan akan terselesaikan dengan baik didorong oleh sumber daya manusia yang handal, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Menurut Echolas dan Shadily (2015: 485), kata *reward* berasal dari bahasa inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:89), *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu.

*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Komunikasi dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang ada, sehingga organisasi bisa tetap *survive* bahkan meraih keunggulan kompetitifnya, tetapi realitanya komunikasi sering disepelekan baik oleh perusahaan dan juga individu (karyawan) sebagai ujung tombak dari tujuan organisasi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui apakah *Reward*, *Punishment* dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Untuk mengetahui apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Untuk mengetahui apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono 2010). Demikian pula menurut Siagian (2012: 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan tugasnya.

### Reward

Menurut Eni Nurmiyati, 2010 (dalam Samijatun. S dan Siswani, S. 2021:38) Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2009), reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi.

### Punishment

Menurut Hasibuan (2009:37) *Punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

## Komunikasi

Menurut Kreitner dan Kinicki komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian (dalam Wibowo, 2013:241).

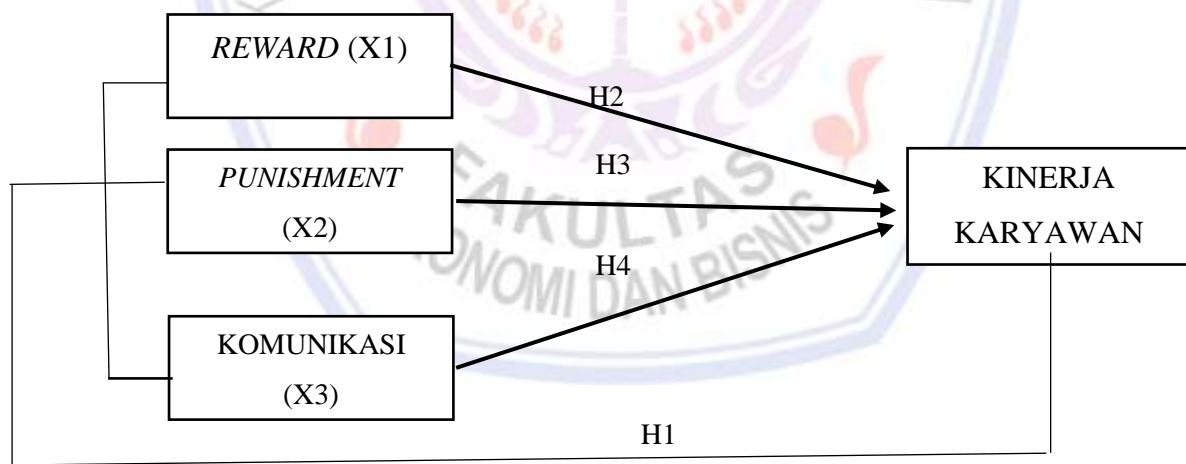
## Penelitian Terdahulu

Panekenan *et al* (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward and punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Karyawan merasa dihormati dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja. Karyawan mengambil hukuman dengan cara yang positif sebagai pelajaran dan menjadikan hukuman sebagai kekuatan pendorong untuk lebih memotivasi mereka dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Bagian Sumber Daya Manusia Bank Indonesia Cabang Manado harus tetap menjaga kinerja yang baik dengan menambahkan lebih banyak reward dengan tujuan agar kinerja karyawan semakin baik dan agar karyawan tetap berpikiran positif terhadap hukumannya.

Pramesti *et al* (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa: reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta.

Nyimas Nuramalia (2011), Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Metode yang dipergunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Sumatera Selatan. Metode yang dipergunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis dengan menggunakan uji regresi dengan menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan

## Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : *Kajian teori, 2021*

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : *Reward, Punishment dan Komunikasi* diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : *Reward* diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3 : *Punishment* diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H4 : *Komunikasi* diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.



**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012: 69), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, yang berjumlah 59 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2012:70), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 52 orang.

**Sumber Data**

Menurut Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan-laporan, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

**Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

**1. Wawancara**

Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini.

**2. Kuesioner (angket)**

Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

**Pengujian instrumen penelitian****Uji validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

**Uji Reabilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10$  (Ghozali, 2009:97)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110).

### Analisis linear berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode ini yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009).

### Uji f (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

### Uji T (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115).

### Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghazali (2013) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel1. Uji Validitas**

Variabel	Korelasi R hitung	R tabel	status
<i>Reward (X1)</i>			
1	0,736	0,273	Valid
2	0,726	0,273	Valid
3	0,729	0,273	Valid
4	0,841	0,273	Valid
5	0,780	0,273	Valid
6	0,768	0,273	Valid
7	0,799	0,273	Valid
8	0,771	0,273	Valid
<i>Punishment (X2)</i>			
1	0,605	0,273	Valid
2	0,698	0,273	Valid
3	0,666	0,273	Valid
4	0,574	0,273	Valid
5	0,783	0,273	Valid
6	0,609	0,273	Valid
<i>Komunikasi (X3)</i>			
1	0,768	0,273	Valid
2	0,806	0,273	Valid
3	0,912	0,273	Valid
4	0,816	0,273	Valid
5	0,906	0,273	Valid
6	0,848	0,273	Valid
7	0,869	0,273	Valid
8	0,836	0,273	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>			
1	0,895	0,273	Valid

2	0,792	0,273	Valid
3	0,582	0,273	Valid
4	0,687	0,273	Valid
5	0,667	0,273	Valid
6	0,837	0,273	Valid
7	0,807	0,273	Valid
8	0,709	0,273	Valid
9	0,769	0,273	Valid
10	0,678	0,273	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rhitung dari semua variabel (*Reward*, *Punishment*, Komunikasi dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pernyataan adalah valid karena rhitung > rtabel (0,273).

## Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Reward</i>	,900	8
<i>Punishment</i>	,718	6
Komunikasi	,941	8
Kinerja Karyawan	,905	10

Sumber : Hasil olah data, 2021

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliabel sehingga untuk melanjutkan item-item pada masing-masing konsep variabel berikut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

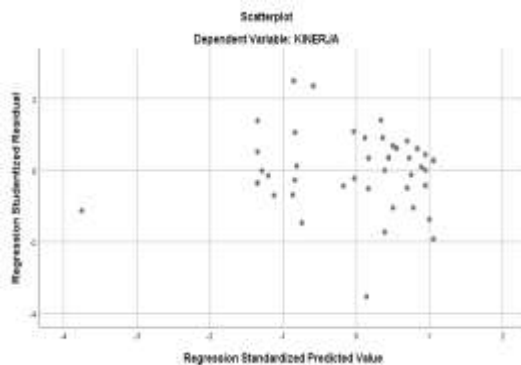
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,570	3,727		1,763	,084		
<i>REWARD</i>	,294	,134	,265	2,196	,033	,422	2,367
<i>PUNISHMENT</i>	,098	,120	,075	,819	,417	,737	1,357
KOMUNIKASI	,702	,136	,589	5,180	,000	,476	2,101

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa VIF Reward adalah 2,367 untuk VIF Punishment adalah 1,357 dan untuk VIF Komunikasi adalah 2,101. Tolerance Reward adalah 0,422 dan Tolerance Punishment adalah 0,737 dan untuk *Tolerance* Komunikasi adalah 0,476.

**Uji Heteroskedastisitas**

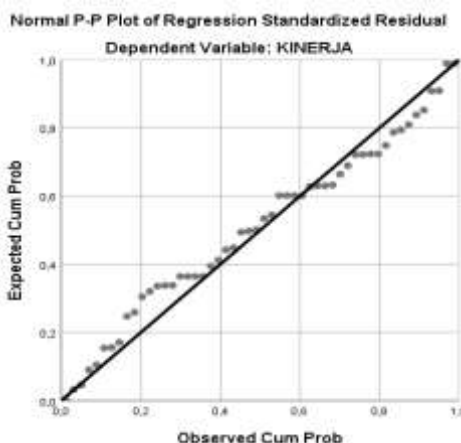


**Gambar 1. Grafik Scatterplot**

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2021

Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu.

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2021

Dari hasil pengolahan data, data ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal, hal ini dapat dilihat dari titik-titik berada di sekitar garis diagonal.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	6,570	3,727		1,763	,084
	REWARD	,294	,134	,265	2,196	,033
	PUNISHMNET	,098	,120	,075	,819	,417
	KOMUNIKASI	,702	,136	,589	5,180	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari hasil regresi linear berganda, dipersamaan linear berganda yaitu :

$$Y = 6,570 + 0,294X_1 + 0,098X_2 + 0,702X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai constant 6,570 artinya jika Reward, Punishment dan Komunikasi yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon sebesar 6,570.
2. Nilai coefficient regresi *Reward* sebesar 0,294 artinya Reward meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,294 satuan.
3. Nilai coefficient regresi *Punishment* sebesar 0,098 artinya Punishment meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,098.
4. Nilai coefficient regresi Komunikasi sebesar 0,702 artinya Komunikasi meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,702.

#### Uji F (secara simultan)

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646,817	3	215,606	38,155	,000 <sup>b</sup>
	Residual	271,240	48	5,651		
	Total	918,058	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), komunikasi, *punishment*, *reward*

#### Uji T (secara parsial)

##### Reward (X1)

**Tabel 7. Hasil Uji t reward**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,611	3,878		4,283	,000
	<i>Reward</i>	,809	,107	,729	7,525	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari hasil diatas, Reward (X1) thitung = 7,525 > ttabel 2,001 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

##### Punishment (X2)

**Tabel 8. Hasil Uji t Punishment**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,232	4,074		7,666	,000
	<i>punishment</i>	,592	,166	,450	3,565	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari hasil diatas, Punishment (X2) thitung = 3,565 > ttabel 2,001 dan sig 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Komunikasi (X3)****Tabel 9. Hasil Uji t komunikasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,680	3,685		2,627	,011
	komunikasi	,967	,099	,811	9,802	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari hasil diatas, Komunikasi (X3) thitung = 9,802 > 2,001 dan sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinan R<sup>2</sup>****Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinan R<sup>2</sup>**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 <sup>a</sup>	,705	,686	2,37715

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, *Punishment*, *Reward*

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 seperti pada tabel diatas bahwa nilai R sebesar 0,839 atau 83,9% artinya mempunyai hubungan yang kuat. Untuk nilai R Square 0,705 atau 70,5% artinya yaitu pengaruh Reward, Punishment dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,5%.

**Pembahasan*****Reward, Punishment Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.***

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis (uji F) *Reward, Punishment* dan Komunikasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Tomohon, karena dampak positif dari *Reward, Punishment* dan Komunikasi akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan sehingga dapat membantu dan mendorong agar perusahaan lebih maju. Tugas pemimpin perusahaan kepada karyawan yaitu untuk meningkatkan Reward, Punishment dan Komunikasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

***Reward Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.***

Hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari reward terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo cabang Tomohon dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,05) dan thitung 7,525 lebih besar dari ttabel 2,001 yang artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Panekenan, Tambuwun, Rumokoy (2019) dengan hasil Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018) yang menemukan Reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dan hasil penelitian dari Suparmi dan Vicy Septiawan (2019) yaitu Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Punishment pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.***

Hasil penelitian mengenai pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo cabang Tomohon dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,05) dan thitung 3,565 lebih besar dari ttabel 2,001 yang artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016) yang menunjukkan ada pengaruh

signifikan dari Punishment terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Pramesti, Sambul dan Rumawas (2019) yang menunjukkan hasil dari Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo cabang Tomohon dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,05) dan thitung 9,802 lebih besar dari ttabel 2,001 yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oleh Cahyono, Herlambang dan Wijyantini (2019) yaitu Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Nyimas Nuramalia (2011) yang mendapatkan hasil bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Reward*, *Punishment* dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sistem reward atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak PT. Bank SulutGo cabang Tomohon sekarang sudah berjalan dengan baik. Tapi harus konsisten dan alangkah baiknya untuk lebih meningkatkan pemberian Reward atau penghargaan terhadap karyawan agar kedepannya kinerja karyawan lebih baik dan perusahaan makin maju.
2. Penerapan atau pemberian Punishment atau Hukuman yang dijalankan oleh PT. Bank SulutGo sudah berjalan dengan baik. Tetapi perlu juga harus konsisten dan kedisiplinan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi dan semakin berkurangnya pelanggaran dari karyawan.
3. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan di PT. Bank SulutGo cabang Tomohon sudah berjalan dengan baik. tetapi juga harus ditingkatkan komunikasi antar pemimpin dan karyawannya agar kinerja karyawan baik dan tujuan organisasinya akan tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau perusahaan yang lebih besar atau menambah variabel independen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijyantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- Echols, J. M., dan Shadily, H. (2015). *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “.Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Indriantoro, Nur dan Supomo,(2002), “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.

Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. A.A Anwar Prabu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nuramalia. Nyimas. (2016). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan*. *Jurnal Inovasi*, Vol 10 No 1 hal. 23-34  
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalinovasi/article/view/661>

Panekenan, Regitha M.; Tumbuan, Willem J.F.A; Rumokoy, Farlane S. (2019). The Influence Of Reward And Punishment Toward Employees Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 7, No 1.  
<https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1397266>

Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.  
<https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>

Samijatun. S., dan Siswani. S (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. Vol 11, No 1. Hal. 35-44. DOI : 10.52643/jam.v11i1.1348

Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparmi; Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.

Suryadilaga, R. M., & Musadieq, Mochammad Al Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(1), 148–155.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>