



PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rismawati, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti
Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Puspismawari051@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

This study aims to explain the effect of reward and punishment on employee performance simultaneously and partially with detailed explanations between variables to determine the effect of reward on employee performance, to determine the effect of punishment on employee performance, and prove that rewards and sanctions have an influence on employee performance. By using a quantitative approach and distributing questionnaires to 72 respondents as one of the data collection techniques with multiple linear regression data analysis methods and looking at the f test and t test using SPSS 20 as a tool to calculate using a Likert scale so that the data collected get The results show that there is an effect of reward on employee performance and is significant with $t_{count} > t_{table}$ with a value of 4.887 greater than 1.667 and a significance value of 0.000 less than 0.05 partially. There is an effect of punishment on employee performance and is significant with $t_{count} > t_{table}$ with a value of 5,520 > 1,667 and sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, the effect of reward and punishment on employee performance can be seen from $f_{count} > f_{table}$ with a value of 24,714 greater than 3.13 and a sig. 0.000 < 0.05. It can be concluded that from the data collected reward affects employee performance, punishment affects employee performance, and reward and punishment affects employee performance at Matahari Department Store Cibinong City Mall Bogor. Rewards and sanctions are one way to improve employee performance, so that the results obtained from employee work will have an impact on company performance.

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial dengan penjelasan secara rinci antar variabel mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, serta membuktikan penghargaan serta sanksi mempunyai pengaruh terhadap *performance* pekerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 72 responden sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan metode analisa data regresi liner berganda dan lihat dari secara uji f serta uji t dengan menggunakan spss 20 sebagai alat untuk menghitung dengan menggunakan skala likert sehingga data yang kumpulkan mendapatkan hasil bahwasannya ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dan signifikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 4,887 lebih besar dari 1,667

dan nilai signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05 secara parsial. Adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dan signifikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,520 > 1,667$ serta sig. $0,000 < 0,05$. Secara simultan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai 24,714 lebih besar dari 3,13 serta angka sig. $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dari data yang dikumpulkan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada matahari departemen store cibinong city mall bogor. Penghargaan sertasanksi adalah salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil yang didapatkan dari kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci : *Reward; Punishment; Kinerja Karyawan.*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menjalankan suatu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan yang dicapai oleh sebuah perusahaan adalah sesuatu yang sudah dicapai dengan baik dan tepat sesuai dengan strategi yang dilakukan. Faktor keuangan, peraturan pemerintah, faktor manajemen, faktor produksi dan pemasaran, merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Semua faktor tersebut dikelola oleh manusia dengan itu sumber daya manusia berperan penting untuk menjalankan sebuah perusahaan. Sehingga jika pekerja terorganisir secara tepat maka mendapatkan hasil positif bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat dinilai dan dilihat dari seorang karyawan adalah kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pengelolaan yang baik dilakukan dengan prosedur yang benar dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan melalui tahap rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga perusahaan akan memperoleh kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan melakukan cara untuk meningkatkan kinerja setiap individu salah satunya dengan menerapkan *reward*

and *punishment*. *Reward and punishment* merupakan hal yang saling berkaitan walaupun kedua kata tersebut saling bertolak belakang. Hal pertama yang saya lakukan adalah observasi, saya melakukan observasi dengan metode kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan pada matahari store Cibinong city mall. Setelah melakukan penyebaran kuesioner mendapatkan hasil dengan persentase 25,8% karyawan setuju jika *reward* dan *punishment* berjalan baik sedangkan 74,2% karyawan tidak setuju. Berkaitan dengan yang telah dipaparkan akan mengambil judul "Pengaruh *reward* and *punishment* terhadap kinerja karyawan pada matahari departemen store cibinong city mall".

II. Metode Penelitian

Dengan teknik analisis berganda dalam metode kuantitatif sebagai teknik yang digunakan, menggunakan uji hipotesis secara simultan dan parsial. Dengan dilakukannya interview, penyebaran kuesioner, serta studi pustaka sebagai pendukung adalah cara mengumpulkan data. Adapun populasi yang dipakainya dalam penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di matahari departemen store cibinong city mall dengan jumlah 72 orang responden. sampel yang

diambil untuk penelitian ini semua responden dijadikan sampel dikarenakan jumlah sampel kurang dari 100 responden maka teknik pengambilan sampling dengan metode nonprobability sampling serta teknik sampel sensus yang digunakan.

III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

Data primer dan data sekunder yang digunakan sebagai pendukung penelitian ini. Cara mengumpulkan data primer yang dipakai dengan melakukan observasi serta penyebaran kuesioner kepada responden, karena kondisi yang terjadi sekarang mengakibatkan observasi dilakukan secara wawancara kepada pihak matahari departemen store secara online. Berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa adanya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara uji f, $F_{hitung} 24,724 > F_{tabel} 3,13$. Maka dinyatakan variabel Y mempengaruhi variabel X1 serta X2. Berikut Hasil data yang telah dikumpulkan:

1. Uji hipotesis simultan F

Tabel 1. Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.104	2	535.052	24.724	.000 ^b
	Residual	1493.216	69	21.641		
	Total	2563.319	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian gambar diatas menunjukkan nilai f_{hitung} lebih besar dari $f_{tabel} 24,724 > 3,13$ maka dinyatakan adanya pengaruh variabel *reward* (x1) dan *punishment* (x2) pada variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis parsial

Tabel 2. Hasil uji hipotesis parsial t

Variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	A	Keterangan
<i>Reward</i>	0,504	4,887	1,667	0,000	0,05	Signifikan
<i>Punishment</i>	0,551	5,520	1,667	0,000	0,05	Signifikan

a. variabel terikat: Kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan diatas membuktikan ada pengaruh antara *reward* (x1) dan *punishment* (x2) terhadap kinerja karyawan.

- Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,887 > 1,667$ angka signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. dinyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan
Memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5,520 > 1,667$ angka signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, dinyatakan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan
Memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai simultan $24,724 > 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dinyatakan secara simultan bahwa variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Persamaan regresi linier berganda

Tabel 3 hasil persamaan regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,060	5,682		3,707	0,000
Reward	0,247	0,067	0,359	3,677	0,000
Punishment	0,433	0,099	0,429	4,395	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas membuktikan bahwa adanya saling terhubungnyareward serta punishment dengan kinerja karyawan pada model persamaan.

$$Y = 21,060 + 0,247X_1 + 0,433X_2$$

IV. Kesimpulan

Hasil yang diperoleh dimataharidepartemen store cibinong city mall sehingga dapat disimpulkan diantaranya, antaralain :

1. Adanya pengaruh reward terhadap kinerja a karyawan dengan signifikan, dibuktikan secara parsial dengan nilai $4,887 > 1,667$ angka sig. $0,000 < 0,05$.
2. Adanya pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan signifikan, dibuktikan secara parsial dengan nilai $5,520 > 1,667$ angka sig. $0,000 < 0,05$.
3. Penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap performance dengan signifikan, dibuktikan secara uji t dengan nilai $24,724 > 3,13$ angka sig. $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan."

Rismawati, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti

Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Agustus 2018.

Hanggraeni, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta:

Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.

Karmita, Sagung Binda, Wayan Gede Supartha, and Putu Saroyini Priantini.

"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit Pt. Bpd Bali Cabang Utama Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2015.

Nugroho, Agung Dwi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya." *Jurnal Maksipreneur IV* (2015).

Suryadilaga, Rendra Maulana, dkk. "Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 39 No. 1 (Oktober 2016).