

---

---

## **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X**

### ***EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT.X***

**Muhammad Faris Ikhsan<sup>\*1</sup>, Asih Farmia<sup>2</sup>, Siwitri Munambar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Pembangunan Pertanian Yogyakarta

\*E-mail corresponding: [fari9886@gmail.com](mailto:fari9886@gmail.com)

Dikirim : 22 Agustus 2022      Diperiksa : 29 September 2022      Diterima: 24 November 2022

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. X, (2) Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. X, (3) Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian ini berupa kuantitatif. Metode pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan  $0,045 < 0,05$ , *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , dan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.*

#### **ABSTRACT**

*This study aimed to determining: (1) The effect of rewards on the performance of employees of PT. X, (2) The effect of punishment on the performance of employees of PT. X, (3) The effect of reward and punishment on employee performance simultaneously. This research was conducted with a quantitative method. The samples in this study was chosen by using simple random sampling method, and the samples were 44 employees. Methods of collecting data was by using questionnaire and analyzed using multiple regression analysis. The results of this study indicated that reward had a significant effect on employee performance partially with a significant value of  $0.045 < 0.05$ , whilst punishment has a significant effect on employee performance partially with a significant value of  $0.00 < 0.05$ , and reward and punishment had a significant effect on employee performance. Simultaneously effecting performance with a significant value of  $0.00 < 0.05$ .*

*Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, dimana teknologi telah banyak menggantikan fungsi pekerjaan manusia, peran sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan semakin penting. Teknologi digunakan sebagai penunjang untuk mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas manusia. Di sisi lain, di banyak perusahaan, pekerjaan manusia digantikan oleh mesin. Mesin dan peralatan presisi milik perusahaan tidak ada gunanya bagi perusahaan jika karyawan tidak mengambil peran aktif. Mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah karena, tidak seperti mesin, karyawan datang ke dalam organisasi dengan berbagai pemikiran, perasaan, posisi, aspirasi, dan latar belakang. Karyawan tidak dapat dirancang atau digunakan seperti mesin, modal atau bangunan.

Manajemen sumber daya alam menurut Samsudin (2006) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam lingkup organisasi dapat digunakan secara efektif maupun efisien untuk meraih tujuan yang ada. Marnis & Priyono (2008) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya alam berfungsi sebagai :

- a) Perencanaan untuk kebutuhan Fungsi inisetidaknya meliputi

- dua kegiatan yaitu perencanaan dan penerkaan kebutuhan pekerja dalam jangka panjang maupun pendek serta menganalisa jabatan dalam organisasi untuk menetapkan tugas, keahlian, serta kemampuan yang dibutuhkan.
- b) Staffing, sesuai kebutuhan kelompok fungsi ini berkegiatan dalamrekrutmen dan seleksi para calon pekerja yang memusatkan atensinya pada kesediaan calon tenaga kerja yang ada.
- c) Penilaian kinerja, organisasi menentukan karyawan yang berkerja baikmaupun buruk. Dalam bentuk penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik, serta menganalisis jika karyawan tidak mencapai standar yang ditetapkan.
- d) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungannya. Kegiatan ini mengarah kepada tiga strategis, yaitu :
  1. Merencanakan, menetapkan, dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM.
  2. Meningkatkan kualitas kerja.
  3. Meningkatkan kondisi fisik yang bertujuan memaksimalkan K3.
- e) Pencapaian efektifitas hubungan kerja. Organisasi membuat standar hubungan kerja yang bisa diwujudkan secara efektif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Menurut Kaswan

(2012) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu : a) Faktor kemampuan yang mengisyaratkan tentang bakat dan keahlian karyawan, yang meliputi kecerdasan, ketrampilan interpersonal, dan wawasan pekerja. b) Faktor motivasi dapat mempengaruhi faktor eksternal (*reward* dan *punishment*) tapi pada akhirnya keputusan internal dimana tergantung karyawan besar kecilnya mengerahkan energi kepada tugasnya. c) Faktor sistem mencakup karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi dalam baik dan buruknya kinerja.

Menurut Masram & Mu'ah (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja : a) Efektifitas dan efisiensi, bila tujuan akhir sudah dicapai, karyawan boleh melaporkan kegiatan tersebut efektif tetapi akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang konsekuensial dari hasil yang telah tercapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan efisien, dan berlaku sebaliknya. b) Wewenang adalah sifat dari komunikasi/perintah dalam organisasi formal yang memiliki anggota dan berlaku dari anggota satu dengan anggota lainnya untuk melakukan kegiatan kerja sesuai kontribusinya. c) Disiplin, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang ada dan berlaku. d) Inisiatif berkaitan dengan kreatifitas dan akal dalam membangun ide untuk merencanakan kegiatan yang

berkaitan dengan tujuan.

*Reward* dan *punishment* merupakan konsep yang dikembangkan dari salah satu konsep manajemen sumber daya manusia, yang tujuannya untuk meningkatkan motivasi dan prestasi karyawan di masa depan. Kedua metode ini sudah sangat dikenal dalam dunia kerja, tidak hanya dalam bidang pekerjaan, tetapi metode ini juga memiliki aplikasi dalam bidang pendidikan (Mangkunegara, 2016). *Reward* bisa dimaksud sesuatu wujud apresiasi terhadap prestasi yang telah diberikan, baik oleh serta dari perorangan maupun lembaga dalam wujud material ataupun perkataan, sebaliknya *punishment* merupakan metode buat memusatkan tingkah laku supaya cocok dengan tingkah laku yang telah diresmikan ataupun yang telah berlaku secara universal (Fitri *et al.*, 2013).

Menurut Ivancevich *et al.*, (2006), membagi reward dalam 2 jenis, yaitu: a) *Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang berasal dari luar diri seseorang. Penghargaan ini mencakup penghargaan finansial, yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif, dan penghargaan non finansial berupa interpersonal dan promosi. b) *Reward* intrinsik merupakan penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang mencakup Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi. Menurut

Purwanto (2007) menjelaskan bahwa *punishment* dapat dibedakan menjadi dua yaitu a) *Punishment* preventif *Punishment* ini dilakukan dengan tujuan tidak/jangan ada pelanggaran terjadi. Jadi *punishment* ini dimaksud sebagai pencegahan agar tidak adanya pelanggaran sehingga hal ini dilakukan sebelum adanya pelanggaran. Contoh *punishment* preventif yaitu anjuran dan perintah, larangan, pengawasan, dan paksaan. b) *Punishment* represif *punishment* ini dilakukan dikarenakan adanya pelanggaran yang sudah dilakukan. Contoh *punishment* represif yaitu pemberitahuan, teguran dan peringatan, serta hukuman.

PT. X merupakan perusahaan obat herbal besar yang berada di Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini memproduksi obat dari tanaman herbal dalam bentuk kapsul. Permasalahan yang pernah ditemukan di lapangan yaitu karyawan kurang bersemangat ketika melakukan pekerjaan, seperti karyawan menghabiskan waktu 15 – 20 menit di ruang tunggu dengan mengobrol dengan sesama karyawan, sehingga waktu untuk memulai pekerjaan menjadi terlambat. Belum dilaksanakan sepenuhnya sistem pemberian *reward* dan *punishment* dari pihak kantor terhadap karyawan, sedangkan untuk masalah target yang sudah ditentukan sering tercapai. Perlunya dilakukan pemberian *reward*

yang sesuai untuk karyawan yang sudah berprestasi maupun *punishment* untuk karyawan yang sudah melanggar aturan tertulis perusahaan. Penelitian dilakukan pada perusahaan obat yang diawasi oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), sehingga perbedaan dengan perusahaan ritel yang lain yaitu penerapan *reward* dan *punishment* yang disesuaikan dengan peraturan tingkat nasional dan internasional karena menyangkut keselamatan dan kondisi kesehatan manusia. Proses produksi dan manajemen sangat diupayakan sesuai standar BPOM agar tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan obat herbal di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian ini berjumlah 44 karyawan dari total populasi 77 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik Solvin. Dalam pengumpulan data, digunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert dengan skala interval 1 sampai 5. Data kuesioner yang didapat akan dianalisis regresi berganda untuk menjawab pengaruh secara parsial dan simultan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2006) uji validitas merupakan pengujian yang

tujuannya mengukur substantial atau pertanyaan pada kuesioner mampu tidaknya suatu kuesioner, legitimate dan mengungkapkan sesuatu yang akan tidaknya suatu kuesioner adalah diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 1. Uji validitas variabel *reward* (X1)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
1	0,839	0,632
2	0,702	0,632
3	0,796	0,632
4	0,654	0,632
5	0,962	0,632
6	0,899	0,632
7	0,971	0,632

Dari tabel 1 di atas pernyataan variabel *reward* (X1) dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . *Reward* berupa bonus atau insentif, kompensasi,

voucher belanja, dan pemberian sertifikat sebagai karyawan berprestasi untuk dipublikasikan agar dapat dijadikan contoh oleh karyawan yang lain.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Punishment* (X2)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
1	0,918	0,632
2	0,821	0,632
3	0,821	0,632
4	0,859	0,632
5	0,812	0,632
6	0,701	0,632
7	0,918	0,632
8	0,663	0,632
9	0,746	0,632
10	0,696	0,632
11	0,816	0,632

Tabel 2. menyatakan *punishment* (X2) valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . *Punishment* pada karyawan terdiri dari pemotongan upah, penundaan atau penghapusan bonus dan insentif pada

periode tertentu. Jika pelanggaran merugikan kesehatan konsumen dan mengancam nyawa konsumen maka hukuman diserahkan pada pihak yang berwajib.

**Tabel 3. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
1	0,696	0,632
2	0,714	0,632
3	0,861	0,632
4	0,874	0,632
5	0,740	0,632
6	0,714	0,632
7	0,714	0,632

Dari tabel 3 di atas pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Uji Validitas dilakukan menggunakan program SPSS 25 dengan rumus Correlation Bivariate Person dengan taraf signifikan 5%.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) uji reliabilitas adalah alat ukur yang berguna untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel, dan kuesioner dianggap reliabel jika jawaban kuesioner terkadang stabil.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

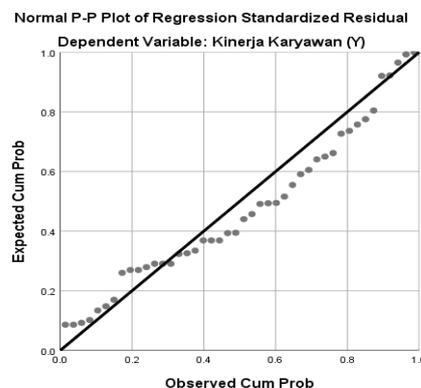
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,920	Reliabel
Punishment (X2)	0,918	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	Reliabel

Dari tabel 4 di atas pernyataan variabel dinyatakan reliabel karena  $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ .

persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Leas Square* (OLS).

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1. menunjukkan titik-titik berada disekitar dan mengikuti garis

diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Distribusi

probabilitas normal pada data akan membentuk suatu kurva normal atau simetris berbentuk lonceng setangkup yang melebar tidak terhingga pada arah positif dan negatif.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig.	Kesimpulan
Reward (X1)	0,544	Tidak terjadi heterokedastisitas
Punishment (X2)	0,203	Tidak terjadi heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu. pengamatan ke pengamatan lain. Tabel 5 memperlihatkan bahwa variabel dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Data yang tidak mengalami heterokedastisitas disebut homokedastisitas.

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reward (X1)	0,715	1,39
Punishment (X2)	0,715	1,39

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah model regresi terdapat atau tidak kolerasi antara variabel bebas, dengan begitu model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas atau bisa disebut variabel ortogonal, yaitu variabel bebas yang mempunyai nilai kolerasi nol. Pada Tabel 6. dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7. Estiamasi Model Regresi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.866	3.315			2.675	0.011
Reward (X1)	0.204	0.099	0.243		2.057	0.046
Punishment(X2)	0.445	0.086	0.609		5.165	0.000

Dari tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 8.866 + 0.204X_1 + 0.445X_2$ . Estimasi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan Nilai konstanta sebesar 8.866 artinya jika variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan sebesar 8,866. Koefisien *reward* ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,204 artinya jika *reward* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 20%. Koefisien *punishment* ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,445 artinya *punishment* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 44%.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui pengaruh dari variabel *reward* ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$  yang artinya berpengaruh signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi secara signifikan

terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dengan penelitian Kentjana & Nainggolan (2018) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Selanjutnya Apriyanti *et al.*, (2020) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara *reward* dengan kinerja karyawan. Pramesti *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari variabel *punishment* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya berpengaruh signifikan, Hal tersebut didukung dengan penelitian Abdullah *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Kemudian Latiep *et al.*, (2022) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Kusuma & Luturlean (2018) menuturkan terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

**Tabel 8. Uji F pada Model Regresi**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	326.479	2	163.240	28.531	0.000
Residual	234.584	41	5.722		
Total	561.064	43			

Uji F dari variabel independen yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,005$ , sehingga bisa diartikan bahwa model regresi dikatakan terdapat pengaruh signifikansi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil ini didukung dengan penelitian Ramadanita *et al.*, (2021) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara signifikan *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## SIMPULAN

*Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penyusunan program *reward* dan *punishment* tidak hanya menjadi dokumentertulis tetapi dapat diterapkan kepada karyawan. *Reward* dan *punishment* harus berjalan pada sistem manajemen yang mencakup pada peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol organisasi yang baik. Sistem *punishment* sudah berjalan dengan baik yaitu memberikan teguran atau hukuman untuk karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y. J. H., Adolfina, & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (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*.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karywan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marnis, & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Muslikhah Luturlean, B. S. K. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *SOSIOHUMANITAS*, XX.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC ArthaGading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- Purwanto, M. N. (2007). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.