

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HIRUTA KOGYO

Eman Suhendra¹, Yudi Kristanto², Supriyadi³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi

Korespondensi : 19120194@pertiwi.ac.id

Abstrak

Menurunnya kinerja karyawan di PT Hiruta Kogyo dapat disebabkan oleh aturan *Reward* dan *Punishment*. Dengan adanya *Reward* dan *Punishment* maka pegawai akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif dengan populasi berjumlah 30 orang karyawan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 9,767 + 0,508X_1 + 0,445X_2$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor *Reward* (X_1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,508 dengan konstanta 9,767 dan setiap kenaikan satu unit skor *Punishment* (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,445 dengan konstanta 9,767.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

THE EFFECT OF GIVING REWARDS AND PUNISHMENT ON THE PERFORMANCE OF PT HIRUTA KOGYO EMPLOYEES

Abstract

The decline in employee performance at PT Hiruta Kogyo can be caused by the Reward and Punishment rules. With rewards and punishment, employees will feel responsible for all their duties and will work wholeheartedly. The purpose of this research is to determine the effect of rewards and punishment on employee performance. This research uses quantitative methods with associative techniques with a population of 30 employees and data collection techniques using questionnaires. The multiple linear regression equation $\hat{Y} = 9.767 + 0.508X_1 + 0.445X_2$ shows that every one unit increase in the Reward score (X_1) will be followed by an increase in the Employee Performance score of 0.508 with a constant of 9.767 and every one unit increase in the Punishment score (X_2) will be followed by an increase Employee Performance score is 0.445 with a constant of 9.767.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2013:10). Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam pemberian penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan *reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004:514) mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan: "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Begitu juga menurut Mahmudi (2005:89), mengemukakan bahwa *Reward* (penghargaan) dapat didefinisikan: "Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan".

Para ahli semakin menjelaskan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan (Ihsan, 2019).

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman

diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, pengguna hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, dengan pemberian hukuman (*punishment*) perlu untuk mengubah habit dan perilaku karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja

karyawan akan semakin baik dan meningkat, maka hasil yang mereka berikan pada perusahaan akan semakin baik dan meningkat. Suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Penilaian kinerja, pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan di PT. Hiruta Kogyo, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. *Reward* yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* sudah dilakukan oleh Nur (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja sales. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Indriasari (2018) yang menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif namun tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riansyah (2021) yang menunjukan *reward* berpengaruh positif signifikan dan *punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square pada variabel mempengaruhi kinerja sebesar 68,8%.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan di PT Hiruta Kogyo yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan

PT Hiruta Kogyo masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan (Siregar dkk, 2022). Adanya pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian *reward* (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan sales dan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan lainnya yang lebih baik.

Dari hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai. Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi berikut : Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.

Penilaian pada kinerja karyawan akan memiliki manfaat yang kelak dapat lihat dari beragam sisi perspektif pengembangan perusahaan, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana disampaikan oleh Rivai dan Sagala (2011:554) yaitu: Perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi,

Keputusan penempatan, Kebutuhan pengembangan serta pelatihan, Perencanaan serta pengembangan karier, Memperkecil defisiensi proses penempatan staf, Keakuratan data dan informasi, Memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan, Kesempatan kerja yang sama, Tantangan-tantangan eksternal, dan Umpan balik sumber daya manusia

BAHAN dan METODE

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Hiruta Kogyo yang berjumlah 30 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode *sampling population*. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Hiruta Kogyo Indonesia yang sebanyak 30 orang seluruhnya menjadi sampel

HASIL

Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R) X_1 dengan Y

Hubungan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

Terdapat hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara *Reward* (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	r	$R=r^2$		
30	0,872	0,760	9,417*	1,670

*Koefisien korelasi signifikan,
 $t_{hitung}(9,417) > t_{tabel}(1,670)$ pada $\alpha=0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,872$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,760$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (9,417) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *reward* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik *reward* seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,760 menunjukkan bahwa 76% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *reward*, sisanya sebanyak 24% ditentukan oleh faktor lain diluar *reward*

Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R) X_2 dengan Y

Hubungan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

Terdapat hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara *Punishment* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	r	$R=r^2$		
30	0,790	0,623	6,808*	1,670

* Koefisien korelasi signifikan,
 $t_{hitung}(6,808) > t_{tabel}(1,670)$ pada $\alpha=0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,790$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,623$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (6,808) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik *Punishment* seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *reward*, sisanya sebanyak 37,7% ditentukan oleh faktor lain diluar *Punishment*.

Uji Signifikansi dan Linearitas regresi

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara *reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Ganda. Pengaruh antara *reward* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

Terdapat pengaruh positif antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara *Reward* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 14,151$ dan koefisien regresi $\beta = 0,710$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 14,151 + 0,710X$. Hasil pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil ANOVA Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 14,151 + 0,710X$

Sumber Varians	dk	JK	UJI F		
			F hitung	F tabel	
				0,05	0,01
Total	30	39291,00			
Koefisien a Regresi (b/a)	1	38664,30			
Sisa	28	150,38	88,69	4,20	7,64
Tuna Cocok	13	87,71			
Galat	15	62,67	1,62	2,48	

Keterangan :

***) : regresi signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$

ns) : regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$

dK : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANOVA diperoleh $F_{hitung} (88,69) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,62) < F_{tabel} (2,48)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Pengaruh antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat pengaruh antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

Terdapat pengaruh positif antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara *Punishment*(X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 12,615$ dan koefisien regresi $\beta = 0,981$. Pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y

dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,615 + 0,981X$.

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANOVA. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANOVA diperoleh $F_{hitung} (46,35) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (0,23) < F_{tabel} (2,41)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Pengaruh antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat pengaruh antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho > 0$

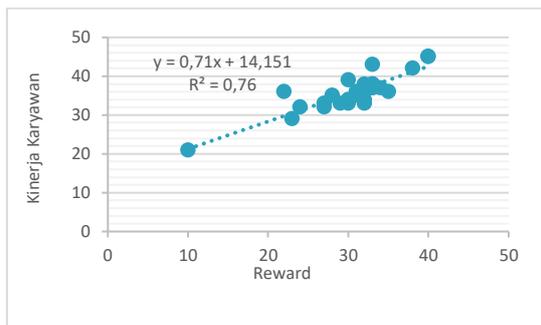
Terdapat pengaruh positif antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Ganda. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 9,767$, koefisien regresi $\beta_1 = 0,508$, dan koefisien regresi $\beta_2 = 0,445$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear ganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 9,767 + 0,508X_1 + 0,445X_2$

PEMBAHASAN

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *Reward* akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan *Reward*.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 14,151 + 0,710X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan akibat *Reward*. Hubungan tersebut dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut.

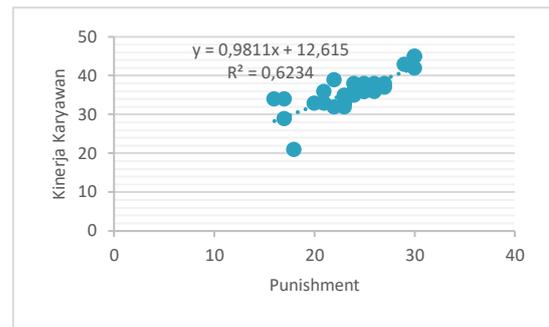


Gambar 1. Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{Y} = 14,151 + 0,710X$

Persamaan regresi $Y = 14,151 + 0,710X$ menunjukkan bahwa apabila *Reward* dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Reward* (X_1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,710 dengan konstanta 14,151.

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *Punishment* akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan *Punishment*.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 12,615 + 0,981X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara *Punishment* dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan akibat *Punishment*. Hubungan tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{Y} = 12,615 + 0,981X$

Persamaan regresi $Y = 12,615 + 0,981X$ menunjukkan bahwa apabila *Punishment* dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Punishment* (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,981 dengan konstanta 12,615.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dari uji hipotesis regresi linear ganda diperoleh persamaan regresi antara *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 9,767$, koefisien regresi $\beta_1 = 0,508$, dan koefisien regresi $\beta_2 = 0,445$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear ganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 9,767 + 0,508X_1 + 0,445X_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,767. Sementara itu, nilai slope untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,508 artinya bahwa jika *Reward* (X_1) naik 1 satuan maka akan berakibat pada kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,508. Dan nilai slope untuk variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,445 artinya bahwa jika *Punishment* (X_2) naik 1 satuan maka akan berakibat pada kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,445.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik *Reward* seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Punishment* dengan Kinerja

Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik *Punishment* seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Pengaruh antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear ganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 9,767 + 0,508X_1 + 0,445X_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,767. Sementara itu, nilai slope untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,508 artinya bahwa jika *Reward* (X_1) naik 1 satuan maka akan berakibat pada kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,508. Dan nilai slope untuk variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,445 artinya bahwa jika *Punishment* (X_2) naik 1 satuan maka akan berakibat pada kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,445.

Saran

Manajemen perlu menerapkan kebijakan kepada karyawan untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment* supaya Kinerja Karyawan dari Karyawan bisa lebih meningkat karena *Reward* dan *Punishment* bisa memengaruhi Kinerja Karyawan meningkat. Upaya untuk menerapkan kebijakan tersebut adalah sebagai berikut : (1) Manajemen perlu memberikan *reward* bagi karyawan yang baik dalam prestasi kerjanya. (2) Manajemen juga perlu memberikan *punishment* bagi karyawan yang tidak baik dalam prestasi kerjanya. (3) Manajemen juga perlu meningkatkan kompetensi *leadership* untuk meningkatkan kualitas *Reward* dan *Punishment* dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberi dukungan dan kontribusi terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Ketiga Bagian Penerbitan STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Siregar, Y.S., Nugroho, Y.A., Afriyanto, A. T. 2022. Implementasi Kompensasi Berupa Reward/Penghargaan Promosi Mengikuti Pendidikan Pengembangan Bagi Anggota/PNS Polri Polda Metro Jaya. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 4(1), 41-62.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Nur, Fitria. 2019. *Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar*. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Ihsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Indriasari, Ayu Hidayah. 2018. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang*. (Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Riansyah, Rahmat Okta. 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama*. (Skripsi, Universitas Islam Riau).