

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas

Ifah Finatry Latiep, ²A. Reski Fausia Putri, ³Adrianus Aprilius

¹⁻²Universitas Megarezky

³Universitas Musamus

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Era Mas Merauke yang berjumlah 129 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan penentuan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah diolah dan diperoleh persamaan $Y = 5,739 + 0,461(X_1) + 0,495(X_2) + e$. Dari hasil pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} Reward(X_1) 3,576 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Nilai $t_{hitung} Punishment(X_2) 2,909 > t_{tabel} 1,681$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Kemudian nilai $F_{hitung} 29,737 > F_{tabel} 3,22$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,566 yang artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Reward, Punishment dan Kinerja*

Copyright (c) 2022 Ifah Finatry Latiep

✉ Corresponding author :

Email Address: nurafifahufairah2@gmail.com

PENDAHULUAN

Terlaksananya tujuan perusahaan atau organisasi bersumber dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efektif, hal ini menunjukkan peranan manajemen yang telah berlangsung dengan semestinya karena penempatan potensi sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan efek yang positif terhadap peningkatan profit serta berlangsungnya kehidupan dari perusahaan itu sendiri (Guswandi et al., 2020).

Dalam suatu lingkup perusahaan keberhasilan yang diraih dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan dari setiap karyawan per individunya (Fatma, Hardiyono, et al., 2020). Agar kinerja karyawan dapat konsisten dan maksimal maka, perusahaan harus mampu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar bisa mempengaruhi kemampuan seorang untuk melaksanakan tugasnya (Fatma, Finatry, et al., 2020). Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolaan dan pendayagunaan, maka setiap karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerjanya agar dapat menghasilkan

suatu pekerjaan yang efektif. Setiap perusahaan atau organisasi patut memenuhi beberapa standar melalui beberapa penerapan dan teknik MSDM yang benar, caranya dengan pemberian reward beserta punishment yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Perlu kita ketahui sekarang banyak organisasi mengalami kemunduran yang disebabkan oleh banyak aspek, seperti karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, rendahnya kerja sama antar tim serta kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perusahaan yang masih rendah juga bisa mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang ada. Oleh karena itu, kinerja yang baik dari setiap karyawan sangat di perlukan setiap perusahaan agar bisa mempersembahkan hasil yang maksimal (Firmansyah et al., 2020).

Reward akan berjalan dengan baik apabila adanya peranan pimpinan dalam pemberian rangsangan seperti pemberian bonus atau kenaikan gaji, pemberian fasilitas kerja dan tunjangan serta pemberian kenaikan jabatan (Firmansyah et al., 2020). Dengan diberlakukannya hal tersebut, maka semangat kerja karyawan akan menjadi lebih baik (Widyastuti, 2014). Dalam punishment juga pimpinan perlu memberikan rangsangan berupa peringatan langsung terhadap karyawan agar mereka senantiasa disiplin dalam bekerja, karena semakin berat punishment yang ditetapkan maka semakin takut pula karyawan melanggarnya. Maka dengan adanya reward dan punishment seperti penjelasan diatas, kinerja yang dihasilkan karyawan akan terus meningkat.

CV. Era Mas Merauke merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronik dan bahan bangunan yang dimana menyediakan berbagai kebutuhan konsumen menyangkut perlengkapan rumah tangga serta alat bangunan. Banyaknya perusahaan dagang yang berdiri di Kota Merauke tentunya menjadikan tingkat persaingan yang semakin tinggi juga. Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang sangat baik agar bisa mempertahankan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan beberapa karyawan CV. Era Mas Merauke, ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja menurun dimana faktor reward dan punishment yang belum berjalan dengan baik. Dalam masalah reward terdapat karyawan yang diapresiasi oleh pimpinan atas kinerja terbaik yang telah dihasilkannya, tetapi terkadang ada pula karyawan yang tidak mendapat apresiasi atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini dianggap tidak adil oleh karyawan dan menimbulkan kecemburuan antar sesama karyawan. Permasalahan lainnya menyangkut punishment yang dimana belum berjalan secara efektif karena masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan secara berulang kali, seperti halnya terlambat datang bekerja serta masih ditemukan karyawan yang tidak disiplin masuk kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Handoko (2013), reward merupakan pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi yang setara dengan ketentuan perusahaan dan membutuhkan bimbingan berupa penyusunan perencanaan, penggolongan serta perlindungan karyawan agar bisa menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

Bangun (2012), reward merupakan suatu penghormatan yang dipersembahkan perusahaan terhadap kinerja terbaik seseorang. Dan apresiasi tersebut diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Mahmudi (2013), menyatakan ada indikator yang mempengaruhi reward kerja seseorang karyawan, yakni meliputi :

1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan unsur utama dalam sebuah pekerjaan yang terbagi atas gaji pokok dan imbalan bonus dari pihak perusahaan. Reward yang diberikan bisa dalam wujud kenaikan gaji dan kompensasi yang dapat memacu pekerja agar menciptakan kinerja yang lebih efisien.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan agenda yang diberikan perusahaan melalui apresiasi dalam bentuk fasilitas kerja, tunjangan serta kesejahteraan rohani.

3) Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan peluang bagi setiap pekerja yang memiliki kemampuan terbaik agar dapat meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik lagi.

4) Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial merupakan suatu apresiasi yang bersifat ingin diakui atas segala prestasi yang dihasilkan, dan penghargaan menyangkut hal ini berupa kenaikan pangkat serta pemberian tugas khusus

Punishment

Menurut Irmayanti (2013), punishment merupakan tata cara yang disalurkan organisasi agar dapat mengendalikan sebuah perilaku ke arah yang sepatutnya dilakukan.

Menurut Fahmi (2017), punishment merupakan sebuah hukuman yang di tanggung setiap karyawan yang tidak sanggup menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Rivai (2014), ada beberapa indikator *punishment* yaitu sebagai berikut :

1) Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu suatu peringatan langsung yang dilontarkan kepada karyawan pelanggar, peringatan yang diberikan yaitu secara tercatat dan pernyataan ketidakpuasan perusahaan secara tidak tercatat.

2) Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu upaya pengunduran sementara terhadap penambahan perolehan upah, pengurangan upah yang telah disepakati bersama dan pengunduran kenaikan jabatan.

3) Hukuman berat

Hukuman berat yaitu terjadinya pencabutan segala kekuasaan, kemauan dari pihak pekerja untuk risgn dari perusahaan dan pemberhentian pekerjaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Kinerja

Kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan pada saat melangsungkan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan pengalaman, kecakapan serta ketekunan dalam bekerja(Hardiyono et al., 2020).

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hardiyono (2020) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa bagusnya mereka menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang mestinya dikerjakan.
- b. Kualitas kerja adalah pengukuran terhadap seorang karyawan untuk mengetahui seberapa lama mereka menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari, dan pada kualitas kerja ini dapat dilihat kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan suatu tugas adalah pelaksanaan yang dimana diketahui bahwa setiap pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara teliti dan tidak ada hambatan.
- d. Tanggung jawab adalah suatu kewajiban yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan pihak perusahaan kepadanya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data dalam penelitian ini berhubungan dengan angka. Umar dalam Firmansyah et al., (2020) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada filsafat. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 orang dengan sampel sebanyak 45 dengan inimenggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas faktor-faktor eksplorasi, terutama pada penanda variabel pemeriksaan yang digambarkan dalam survei, diselesaikan untuk menentukan keabsahan atau ketergantungan suatu jajak pendapat yang digunakan dalam penyelidikan.

Uji validitas dalam penyelidikan ini menggunakan metode item second. Uji validitas ini dilakukan dengan cara menyesuaikan skor yang diperoleh dari setiap soal dengan skor absolut. Jika harganya di atas 0,30, penanda tersebut sah. Sebuah kesalahan jika nilai yang didapat di bawah 0,30 penanda tidak valid, dan berhak untuk ditolak dari tahap berikutnya. Menurut Sugiyono (2011), analisis standar yang digunakan pada instrumen dianggap valid jika nilai koefisien > 0,30 r-tabel. Hasil uji validitas menyerupai tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Reward (X_1)	X1_1	0,692	0,30	Valid
	X1_2	0,517	0,30	Valid
	X1_3	0,746	0,30	Valid
	X1_4	0,717	0,30	Valid
	X1_5	0,718	0,30	Valid
	X1_6	0,761	0,30	Valid
	X1_7	0,709	0,30	Valid
	X1_8	0,761	0,30	Valid
Punishment (X_2)	X2_1	0,881	0,30	Valid
	X2_2	0,620	0,30	Valid
	X2_3	0,880	0,30	Valid
	X2_4	0,886	0,30	Valid
	X2_5	0,835	0,30	Valid

	X2_6	0,787	0,30	Valid
	Y_1	0,633	0,30	Valid
	Y_2	0,736	0,30	Valid
	Y_3	0,797	0,30	Valid
Kinerja (Y)	Y_4	0,624	0,30	Valid
	Y_5	0,647	0,30	Valid
	Y_6	0,830	0,30	Valid
	Y_7	0,663	0,30	Valid
	Y_8	0,562	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasar pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item pernyataan dari tiap variabel yang diuji adalah valid, sebab mempunyai angka diatas 0.30, sehingga seluruh indikator dikatakan valid. Oleh karenanya item- item itu bisa dipakai dalam riset ini untuk analisa berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian tingkat konsistensi suatu instrument. Instrumen yang baik haruslah konsisten dengan butir yang diukur. Keandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS dengan nilai batas yang diterima $\geq 0,60$. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	0,853	0,70	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,900	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,840	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masing-masing variabel antara variabel reward, punishment dan kinerja diperoleh nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Dengan demikian, maka hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan dari variabel adalah reliabel.

Pengujian Hiotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau nilai signifikansi dengan nilai taraf nyata, jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel maka hipotesis penelitian diterima atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf nyata maka hipotesis berpengaruh signifikan atau hipotesis penelitian diterima.

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,739	3,816		1,504	,140
	REWARD	,461	,129	,465	3,576	,001
	PUNISHMENT	,495	,170	,378	2,909	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Hipotesis Pertama

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *reward* adalah 3,576 menunjukkan bahwa *reward* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana t_{tabel} diperoleh dari $dk = n - k$ ($45 - 3$) = 42 (Gozali, 2016) yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,576 > 1,681$ nilai sig pada tabel sebesar 0,001 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Hipotesis Kedua

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *punishment* adalah 2,909 menunjukkan bahwa *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana t_{tabel} diperoleh dari $dk = n - k$ ($45 - 3$) = 42 (Gozali, 2016) yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,909 > 1,681$ nilai sig pada tabel sebesar 0,006 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Hipotesis Ketiga

1. Uji F

Uji F dilakukan guna menguji apakah variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji F dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tarafnya $\alpha = 0,05$ Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$). Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	400,841	2	200,420	29,737	,000 ^b
Residual	283,070	42	6,740		
Total	683,911	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 (tabel anova) menyatakan bahwa F_{hitung} sebesar 29,737 Untuk menentukan F_{tabel} dapat memakai tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, diketahui F_{tabel} dengan persamaan $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k$ atau $45 - 3 = 42$. Hasil yang diperoleh untuk nilai F_{tabel} sebesar 3,22.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 menyatakan bahwa F_{hitung} ialah sebesar $29,737 > F_{tabel}$ sebesar 3,22. Dapat juga dilihat pada sig probabiliti yaitu 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel *Reward*(X_1) dan *Punishment*(X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang didapat, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut: 1) *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas Merauke, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima., 2) *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas Merauke, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Era Mas Merauke, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Referensi :

- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90-101.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113-122. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono. (2020). *The Effect Of Work Motivation , Work Environment , a and nd Work Discipline On Employees ' Performance Of Samsat Office , Makassar*. 2(2), 72-78.
- Guswandi, G., Nursyamsi, I., Lasise, S., & ... (2020). Improving Performance: Motivation of Public Service Officers and their Commitment. *Hasanuddin Journal of ...*, 2(2), 51-56. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/article/view/332>
- Hardiyono, H., Aiyul, I., Ifah, F., Wahdaniah, W., & Reni, F. (2020). Effect Covid-19: Burnout on nurse. *Espacios*, 41(42), 11-18. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n42p02>
- Widyastuti. (2014). Pengaruh Penerapan Quality Management System terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT Casuarina Harnessindo-Bekasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 3(2), 102-116.