Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sepuh Energi Alam

Ema Parandangi¹, Haedar², Sari Ratna Dewi³

Manajemen^{1,2,3}, Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Sepuh Energi Alam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket Reward dan Punishment dan Kinerja karyawan Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan dengan analisis regresi linier berganda seperti analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sepuh Energi Alam.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT Sepuh Energi Alam. This research is a quantitative study using primary data obtained through questionnaires and processed using SPSS. The research sample was taken using the accidental sampling method, with a total of 50 respondents. The research instrument used reward and punishment questionnaires and employee performance. Data analysis included validity tests, reliability tests, coefficient of determination, partial tests and simultaneous tests with multiple linear regression analysis such as SPSS analysis. The results of the study show that Reward has a not significant positive effect on employee performance, Punishment has a significant positive effect on employee performance. Reward and punishment simultaneously affect the performance of employees of PT Sepuh Energi Alam.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Meskipun didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya alam yang memadai, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan usaha. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya, operasi perusahaan tidak akan berhasil diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang paling penting untuk diperhitungkan untuk semua kebutuhan mereka adalah sumber daya manusia. (Sedarmayanti, 2014)

Keberhasilan operasi perusahaan akan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusianya. Seiring dinamika lingkungan yang terus berubah, demikian pula kebutuhan bisnis untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Kebutuhan organisasi untuk menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang setara dengan relevansi strategi dalam domain lain mencerminkan pentingnya fungsi sumber daya manusia. (Utamy et al., 2020)

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu bisnis memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (pekerja) yang berkualitas tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas atau kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan, salah satunya melalui penggunaan reward and punishment (R Ulfah, RSP Fauziah, 2018).

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya (Djunaedi & Gunawan, 2018) . Penghargaan atau remunerasi harus diberikan kepada karyawan sebagai semacam dorongan agar dapat memenuhi tuntutannya. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai kinerja tertinggi, manajemen kompensasi sangat penting. Karyawan berprestasi tinggi harus menerima penghargaan yang sesuai untuk usaha mereka, dan mereka yang melanggar standar organisasi harus menerima konsekuensi yang memadai dan adil. Ini adalah prinsip utama dari sistem kompensasi.

Beberapa fakta berikut ini menunjukkan rendahnya sistem reward dan punishment pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menunjukkan bahwa pertumbuhan dan daya kompetitif yang dimiliki dihasilkan melalui kompetensi khusus yang diciptakan melalui pengembangan keterampilan tinggi bagi karyawan, kekhasan kultur organisasi, sistem maupun proses manajemennya. Weatherly dalam (Agustina & Sudibya, 2018) menemukan sekitar 85 persen dari nilai pasar perusahaan (kinerjanya) ditentukan oleh SDM. Faktanya, praktik manajemen pada tataran proses organisasional justru masih menunjukkan rendahnya perhatian terhadap peran SDM. Tekanan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan semakin sulit diprediksi cenderung dihadapi dengan melakukan perubahan struktural dan kultural yang tetap menonjolkan investasi fisik terutama teknologi dan peralatan.

Motivasi karyawan, etos kerja, kinerja karyawan, dan topik lainnya adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, dialog ini diperlukan. Kinerja karyawan merupakan salah satu isu utama ketika berbicara tentang sumber daya manusia. Perusahaan pasti ingin karyawannya bekerja sebaik mungkin karena kinerja karyawan dan kinerja perusahaan berkorelasi kuat. Jika seorang karyawan berkinerja baik, maka perusahaan juga akan berkinerja baik. (Rosiadi et al., 2018).

Menurut Hasibuan pada (Veliana & Mogi, 2016) Kinerja adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya. Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu organisasi maju dan berkembang dalam lingkungan ekonomi yang menantang. Oleh karena itu, masalah manajemen yang paling sulit adalah masalah yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keefektifan sumber daya manusia

organisasi sangat penting untuk kemampuannya mencapai tujuan dan mempertahankan bisnisnya.

Penelitian ini sudah banyak di teliti, salah satunya pada penelitian (Sofianti, 2021) tentang Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengkarakterisasi variabel reward, punishment, dan kinerja karyawan. Metodologi penelitian penjelasan dan teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan menyebarkan kuesioner dan merekam dokumen, data dikumpulkan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data. Berdasarkan temuan penelitian, indikator kinerja pegawai secara parsial, simultan, positif, dan signifikan dipengaruhi oleh variabel insentif dan hukuman

METODOLOGI

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT Sepuh Energi Alam yang berada di Luwu Raya yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian menggunakan metode accidental sampling, data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer . Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Reward (X1), dan Punishment (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Tabel 1. Uji Validasi

No	Variable	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Reward	X1.1	0,792	0,195	Valid
		X1.2	0,812	0,195	Valid
		X1.3	0,778	0,195	Valid
		X1.4	0,760	0,195	Valid
		X1.5	0,704	0,195	Valid
2	Punishment	X2.1	0,794	0,195	Valid
		X2.2	0,763	0,195	Valid
		X2.3	0,846	0,195	Valid
		X2.4	0,676	0,195	Valid
		X2.5	0,499	0,195	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y.1	0,303	0,195	Valid
		Y.2	0,819	0,195	Valid
		Y.3	0,769	0,195	Valid
		Y.4	0,378	0,195	Valid
		Y.5	0,490	0,195	Valid

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan dari table 1 dapat di simpulkan bahwa hasil pengolahan yang menggunakan uji validasi dengan bantuan SPSS untuk mengelola data penyajikan data valid karena ke 3 variabel memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R table.

Tabel 2. Uji Realiabilitas

No	Variable	Cronbachs alpha	Keterangan
1	Reward	0,799	Reliabel
2	Punishment	0,781	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,722	Reliabel

Sumber : hasil olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada table 2, maka dapat di ketahui bahwa variable yang di gunakan adalah realibel, karena data menunjukkan bahwa cronbachs Alpha dari masing masing varibael memiliki nilai di atas 0,60.

**Tabel 3.
Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.258	1.620		6.952	.000
Reward	.161	.118	.203	1.366	.178
Punishment	.529	.112	.703	4.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data 2023

1. Diketahui nilai Sig. untuk Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,178 > 0,05 dan nilai t hitung 1,366 > t tabel 0,195 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial reward terhadap kinerja karyawan
2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,722 > t tabel 0,195, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Punishment terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	112.270	2	56.135	13.272	.000 ^b
	Residual	203.024	48	4.230		
	Total	315.294	50			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PS, RD

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Untuk hasil Uji F variable Reward dan punishment, hasil uji nilai F hitung 13,272 > F tabel 3,09 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (Reward dan punishment) terhadap variabel dependent (Kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.329	2.057

a. Predictors: (Constant)

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,329 atau 32,9%. jadi pengaruh variabel reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 32.9% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 67,1%.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel reward tidak signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel reward 0.178 lebih besar dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Syamsimar, 2021) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 Reward diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel punishment signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel Punishment 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha

5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Syamsimar, 2021) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ke 2 punishment diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Kariawan

Berdasarkan hasil penelitian ini di temukan bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji f di peroleh nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka dengan ini menunjukkan bahwa reward dan punishment secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sepuh Sinergi Alam. Sehingga hipotesis ke 3 yang di duga reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat di terima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. reward lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun reward yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam
2. Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. punishment lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun punishment yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. Reward dan punishment lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun reward dan punishment yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam

Referensi :

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA WANITA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PRAYA LOMBOK. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*,

3(3).

- R Ulfah, RSP Fauziah, R. A. (2018). Reward Dan Punishment Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Reward and Punishment in the Formation of Discipline Characters. *Tadbir Muwahhid*, 2(2).
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1).
<https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- SYAMSIMAR. (2021). HUBUNGAN REWARD DAN PUNISHMENT DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD ENCIK MARIYAM. *ENHANCEMENT : A Journal of Health Science*, 2(1). <https://doi.org/10.52999/sabb.v2i1.133>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.