
**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ERAMART GROUP DI SAMARINDA**

Fathullah¹

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Samarinda

fathuldaffa05@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Eramart Group in Samarind. This study uses two independent variables, namely Reward and Punishment with one dependent variable, namely Employee Performance. After reviewing the literature and the field and formulating hypotheses. The data in this study were collected through distributing questionnaires to 50 respondents as the research sample. The sampling technique in this study used a Questionnaire and Literature Study. The data analysis method used is quantitative analysis, namely Instrument Test, Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Correlation Test, Hypothesis Testing and Coefficient of Determination. Based on data analysis, the results showed that the variables of reward and punishment had a significant effect on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: *Reward , Punishment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eramart Group di Samarinda. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment* dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan menyusun hipotesis. data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Kuesioner dan Studi Pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, Uji Hipotesis dan Koefesien Determinasi. Berdasarkan analisis data, Hasil Penelitian Menunjukkan Variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial maupun Simultan.

Kata Kunci: *hadiah, hukuman, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang maksimal tersebut perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu yang otomatis meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengharapan yang dibebani konsekuensi yaitu reward dan punishment (Koencoro, 2012) Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Namun dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki

kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengadaan kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK. Dalam pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan reward dan punishment berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

PT Eramart Group menerapkan sistem reward dan punishment sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Namun Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan, terlihat fenomena masalah yang mengakibatkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor reward dan punishment yang tidak berjalan baik seperti masalah reward masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan reward yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan, perusahaan akan memberikan reward yang lebih kepada mereka. Berdasarkan Fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Eramart Group di Samarinda”**.

TINJAUAN PUSTAKA

A.F Stoner dalam Siagian (2013:6), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2015: 69) “penilaian kinerja atau prestasi pegawai adalah sesuatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut Handoko (2012 : 66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2015:130) “punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data subjek, yakni berupa respon dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder, data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data oleh peneliti. Di mana data ini diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan lapangan, pengukuran, hasil pengisian kuesioner mengenai reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Eramart Group di Samarinda. Selanjutnya dilakukan uji instrument terdiri dari uji validasi dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan program SPSS sebagai alat bantu serta pengujian hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Reward

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, maka r – hitung untuk variabel Reward (X_1) dibandingkan r -tabel yakni 0,279. Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari nilai Corrected Item – Total Correlation masing – masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item – Total Correlation lebih besar dari r – tabel. R - tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $df = n$, dengan responden uji coba sebanyak 50 diperoleh hasil r -tabel untuk pada tingkat signifikansi 0.05 dan $df = n$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 50, maka diperoleh nilai r – tabel sebesar 0.279.

Uji Validitas Variabel Punishment

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, maka r – hitung untuk variabel Reward (X_1) dibandingkan r -tabel yakni 0,279. Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari nilai Corrected Item – Total Correlation masing – masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item – Total Correlation lebih besar dari r – tabel. R - tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $df = n$, dengan responden uji coba sebanyak 50 diperoleh hasil r -tabel untuk pada tingkat signifikansi 0.05 dan $df = n$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 50, maka diperoleh nilai r – tabel sebesar 0.279.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, maka r – hitung untuk variabel Reward (X_1) dibandingkan r -tabel yakni 0,279. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari nilai Corrected Item – Total Correlation masing – masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item – Total Correlation lebih besar dari r – tabel. R - tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $df = n$, dengan responden uji coba sebanyak 50 diperoleh hasil r -tabel untuk pada tingkat signifikansi 0.05 dan $df = n$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 50, maka diperoleh nilai r – tabel sebesar 0.279.

Uji Reliabilitas

Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada criteria yang ditetapkan Barker, et.al (2002: 70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0.6, sebagai nilai batas suatu instrument penelitian, maka instrument penelitian itu reliable atau nilai 0,7 (dapat diterima/cukup baik). Hasil nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,878. Nilai tersebut lebih dari nilai batas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan variabel Reward (X_1) Punishment (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan dapat dipercaya (Reliabel) sebagai alat ukur variabel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2), terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1
Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,555	5,875		2,477	,017
	Reward	,471	,180	,350	2,620	,012
	Punishment	,478	,194	,328	2,459	,018

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

$$Y = 14,555 + 0,471X_1 + 0,478X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 14,555 artinya jika nilai variabel reward dan punishment sama atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan 14,555.
- Koefisien regresi variabel reward (X_1) adalah 0,471 berarah positif, artinya jika variabel reward ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,471 (47,1%).
- Koefisien regresi variabel punishment (X_2) adalah 0,478 berarah positif, artinya jika variabel punishment ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,478 (47,8%).
- Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

Analisis Korelasi

Koefisien Korelasi Berganda (Simultan)

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

Tabel 2
Uji Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,306	3,586

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Pada tabel tersebut nilai R yang senilai 0,578 tergolong dalam korelasi yang hubungannya sedang, melihat dari pedoman pengukuran hubungan korelasi yang dikemukakan oleh sugiyono (2014:250).

Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,306	3,58584

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2023

Dari data tabel model summary diatas diperoleh bahwa besarnya R² adalah 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 33,4%.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa :

- Reward memiliki nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,620 > t_{tabel} 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H1 diterima.
- Punishment memiliki nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,459 > t_{tabel} 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Nilai F_{hitung} adalah $11,789 < 3,20$ (F_{tabel}). dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *Reward* dan *Punishment* secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eramart Group, oleh karena itu hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H3 Diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward memiliki nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,620 > t_{tabel}$ 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eramart Group di Samarinda.

Program *reward* adalah untuk menarik orang yang pintar untuk bergabung dalam organisasi, menjaga karyawan agar datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku perbuatan. diharapkan dengan adanya penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa menegosiasi perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha meningkatkan prestasi dalam lingkungan kerja yang dicapainya. Dengan metode ini, seseorang mengajarkan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses didalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang system pemberian reward yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai *reward* tersebut termasuk di dalamnya perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya. Dengan demikian hasil hipotesis (H^1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment memiliki nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,459 > t_{tabel}$ 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eramart Group di Samarinda. Penerapan *punishment* menjadi perhatian penuh bagi manajer, demi mematuhi standart operasional prosedur sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan penerapan *punishment* kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

"Hukuman menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *punishment* yang berarti law (hukuman) atau siksaan. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis (H^2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) menjelaskan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan dalam menerangkan variabel. Dari data di atas diperoleh bahwa besarnya R^2 adalah 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 33,4%. Dari hasil perhitungan Uji F (simultan) dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah $11,789 < 3,20$ (F_{tabel}). dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eramart Group di Samarinda. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Syarat-syarat yang ditentukan untuk pelaksanaan kinerja adalah sesuai dengan kualitas pekerjaan, ditentukan pula kuantitas pekerjaan yang menjadi beban dari karyawan maupun organisasi.

Kesanggupan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada setiap karyawan menjadi dasar penilaian pimpinan atau atasan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,620 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,012. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari α ($= 0,05$) dengan demikian H_1 Diterima
- 2) Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $2,459 > 2,012$ dengan taraf signifikansi 0,018. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_2 diterima.

Variabel *reward* dan *punishment* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $11,789 < 3,20$ (F_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai α ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

