

Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin

Zulvan Marinda Marzuki Siswanto¹, Fitriani², Rini Amelia³

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

¹zulvanmarinda17@gmail.com, ²Fitrianiidahrani@gmail.com, ³Riniaamelia@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out what forms of Reward and Punishment are applied, as well as the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Mirta Megah Profitamas Banjarmasin. The methodology in this research is descriptive quantitative. The population in this study were 122 employees at PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. The sampling technique was carried out using the Slovin formula. Based on these techniques, respondents were obtained by 93 employees. The data collection technique used was a questionnaire, the data collected was analyzed using descriptive analysis and multiple regression analysis. Research testing and analysis shows that Reward has a positive and significant effect on Employee Performance, then Punishment also has a positive and significant effect on Employee Performance. then simultaneously shows that Reward and Punishment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Reward, Punishment and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja bentuk-bentuk Reward dan Punishment yang diberlakukan, serta pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mirta Megah Profitamas Banjarmasin. Metodologi dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Populasi Pada penelitian kali ini adalah 122 orang karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan Teknik tersebut diperoleh responden sebesar 93 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Pengujian dan analisis penelitian memperlihatkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, lalu Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. kemudian secara simultan menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi guna mencapai tujuan perusahaan dan untuk menjawab setiap tantangan yang ada dalam perusahaan. Menurut Becker (1993:71), dalam bukunya yang berjudul *human capital theory* menjelaskan bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian (return). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus terus dilakukan suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67). Oleh karena itu, guna meningkatkan karakteristik kinerja karyawan perlu dilakukan beberapa faktor pendorong.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2011:82) yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat tercapai dengan adanya Reward dan Punishment yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya reward dan punishment yang diberikan kepada para karyawan suatu perusahaan, hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang efektif.

Pemberian reward terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Dengan adanya motivasi seseorang dalam bekerja maka seorang karyawan dapat bekerja secara lebih baik sesuai dengan prosedur perusahaan. Segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan karyawan harus diperhatikan oleh pimpinan karena sangat berpengaruh kepada motivasi dan kinerja karyawannya. Motivasi tinggi seorang karyawan terhadap apa yang dia kerjakan akan menunjang kepada seluruh pekerjaan dan tugas yang dilakukannya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain Reward juga ada faktor lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Punishment atau hukuman. Punishment akan diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan atau membuat kesalahan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka karyawan tersebut harus diberikan sanksi atau hukuman atas perbuatannya. Menurut (Mangkunegara, 2013:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan yang telah dijelaskan di atas penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh dari variabel-variabel tersebut pada penelitian kali ini. Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Harsoni (2019) dengan judul "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan". Namun Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Harsoni (2019) yaitu pada objek penelitiannya dan pada penelitian kali ini meneliti tentang apa saja Reward dan Punishment yang ada pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Objek penelitian yang digunakan oleh Harsoni (2019) adalah seluruh karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan, sedangkan objek penelitian kali ini adalah sampel dari sebagian karyawan PT Mitra Mega Profitamas Banjarmasin. Dengan demikian berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin".

Berdasarkan fenomena di atas, maka beberapa permasalahan yang dikemukakan yaitu (1) apa saja bentuk-bentuk Reward dan Punishment yang diberlakukan oleh PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin?, (2) Apakah Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin?, (3) Apakah Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan Populasi 122 karyawan yang ada di PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik Rumus *Slovin*. Mengacu pada Rumus *Slovin* tersebut didapatkan responden berjumlah 93 Karyawan. Obyek penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mitra Megah Profitamas. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, yang kemudian diteliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Reward (X1)	a. Reward Ekstrinsik	Harsoni, (2019)
	b. Reward Intrinsik	
Punishment (X2)	a. Punishment Preventif	Harsoni, (2019)
	b. Punishment Represif	
Kinerja Karyawan (Y)	a. kuantitas dari hasil	Harsoni, (2019)
	b. kualitas dari hasil	
	c. kehadiran	
	d. kemampuan bekerjasama	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin*. Dari populasi 122 karyawan didapatkan sampel sebanyak 93 responden. Kemudian dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung melalui Google Form kepada karyawan PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik yang pengolahannya dibantu dengan aplikasi *Statistical For Social Science* (SPSS) 25.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *software* SPSS 25 dengan melihat perbandingan antara nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai *Rtabel* dari seluruh *item* pertanyaan dalam setiap variabel penelitian. Jika *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap *item* pertanyaan $> R_{tabel}$ dan nilai *R* positif dengan signifikansi $5\% = 0,202$ maka *item* pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Berdasarkan ketentuan tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa semua pertanyaan terkait variabel Reward (6 *item* pertanyaan), Punishment (10 *item* pertanyaan), serta Kinerja Karyawan (10 *item* pertanyaan) dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan *software* SPSS 25, kemudian melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel penelitian. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka variabel dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2016). Berdasarkan pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa semua variabel (Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan), yaitu masing-masing bernilai 0,831; 0,658; dan 0,826, maka seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada grafik *P-Plot* terlihat bahwa titik-titik distribusi terletak di sekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran Kinerja Karyawan memenuhi asumsi *normalitas*.

2. Uji Multikolinearitas

Menguji apakah model regresi mengandung multikolinearitas, peneliti menggunakan *software* SPSS 25 dengan memperhatikan berapa besar nilai *tolerance* dan VIF. Apabila hasil pengujian memperlihatkan bahwa *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal ini diartikan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:106). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa semua variabel *independent* (Reward dan Punishment) mempunyai nilai *tolerance* > 0,10, yaitu masing-masing secara berurutan senilai 0,924; 0,924; dan nilai VIF kurang dari 10, yaitu masing-masing secara berurutan sebesar 1,083; dan 1,083. Maka dapat dikatakan model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian tingkat heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah pada model regresi terjadi keberagaman *variance* dari residual antar penelitian. Model regresi dikatakan baik apabila model tersebut merupakan model yang homoskedastisitas. Dari grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti terjadi *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin berdasarkan masukan variabel independen *Reward* dan *Punishment*.

Hasil Analisis

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,262	2,88452

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,278 atau 27,8%. Hal ini berarti 27,8% variabel Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin mampu dijelaskan oleh variabel *Reward* dan *Punishment*. Sedangkan sisanya 72,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,728	4,582		4,742	,000
	<i>Reward</i>	-,220	,100	-,205	-2,203	,030
	<i>Punishment</i>	,638	,109	,546	5,855	,000

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 21,728 - 0,220 X1 + 0,638 X2 + e$

Bentuk-bentuk *Reward* dan *punishment*

1. *Reward*

Sistem *Reward* yang diterapkan PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin karyawan akan diberikan *Reward* berupa insentif apabila pencapaian penjualan produk di atas target yang telah ditentukan perusahaan. Jadi jika semakin tinggi pencapaian penjualan semakin tinggi pula insentif yang akan didapatkan.

2. *Punishment*

Sistem *Punishment* yang diterapkan PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin saat ini terdiri dari beberapa tahapan seperti peringatan lisan, peringatan tertulis, dan surat peringatan (SP) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja. Kemudian pada bagian Administrasi Sales, Administrasi Faktur dan Administrasi Transaksi untuk setiap revisi Faktur Penjualan apabila terjadi kesalahan pada pembuatan Faktur Penjualan akan dikenakan pembebanan biaya revisi sebesar Rp.250.000,-. Keseluruhan sistem *Punishment* tersebut telah berjalan dan diterapkan secara tepat dan bijak sehingga efek yang didapat bukanlah negatif, melainkan efek positif berupa peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji statistik pada variabel *Reward* (X1) diperoleh nilai t hitung = -2,203 dengan signifikansi = 0,030 < 0,05, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar -0,220, maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Oleh karena itu, H1 yang menyatakan *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin diterima.

Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik variabel *Punishment* (X2) diperoleh nilai t hitung = 5,855 dengan signifikansi = 0,000 < 0,05, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficient* sebesar 0,638, maka dapat disimpulkan *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Oleh karena itu, H2 yang menyatakan *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin diterima.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung 17,324 > F tabel 3,097, maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk *Reward* dan *Punishment* Pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin karyawan akan diberikan *Reward* berupa isentif apabila pencapaian penjualan produk

sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Jadi jika semakin tinggi pencapaian penjualan semakin tinggi pula insentif yang akan didapatkan. kemudian untuk *Punishment* yang diterapkan di PT. Mitra Megah Profitamas yaitu seperti pemberian SP (Surat Peringatan) mulai dari SP I tanpa skorsing, SP II dengan skorsing, sampai dengan SP III berupa pemberhentian kerja, yang akan diberikan kepada karyawan yang datang terlambat melebihi 4 kali dalam sebulan, selain itu juga ada *punishment* berupa denda untuk setiap kesalahan pada pembuatan Faktur Penjualan untuk bagian Administrasi Sales, Administrasi Faktur dan Administrasi Transaksi.

2. *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Reward* terhadap Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin, sedangkan *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Punishment* terhadap Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin.
3. Dari hasil koefisien determinasi antara variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278 atau 27,8%, artinya sebesar 27,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *Reward* dan *Punishment*, sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

4.2. Saran

1. Untuk PT. Mitra Megah Profitamas Banjarmasin bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang turut menentukan keberhasilan perusahaan, sedangkan hasil dari penelitian diketahui bahwa tingginya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya *Reward* dan *Punishment*. Untuk itu perlu adanya upaya untuk mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini, agar tetap bertahan dan bahkan ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. untuk itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kinerja karyawan seperti: motivasi, keterampilan, pendidikan/training, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi yang memadai, sarana kerja, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi.
2. Kepada pembuat kebijakan pada PT. Mitra megah profitamas Banjarmasin agar lebih memperhatikan pemberian reward yang diberikan kepada karyawan serta menilai ketepatan dan kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerjanya. Seperti yang telah diketahui berdasarkan hasil penelitian bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk selalu diperhatikan.
3. Kepada seluruh karyawan pada PT. Mitra Megah profitamas Banjarmasin agar memperhatikan dan melaksanakan setiap poin pertautan terkait *punishment* yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar peraturan yang diterapkan tidak hanya menjadi suatu pelengkap atau suatu hal yang ditakuti tapi menjadi sesuatu yang ditaati karena karyawan mempunyai tujuan yang sama dengan perusahaan.

5. REFERENSI

- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica* 4(1), 28-36.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special*

- Reference to Education* (edisi 3). The University of Chicago Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Statistik..* Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hastuti, R. P., Wijayanti, A., & Chomsatu, Y. (2017). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pemahaman Teknologi Informasi Terhadap Laporan Keuangan Berdasarkan SAK ETAP (Studi Kasus Di Kampung Batik Laweyan). *Journal of Accounting and Finance*, 2(02), 362–376.
- Harsoni. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan*. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.
- Hidayat Faizal. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processess*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas* (edisi pertama). Jakarta: Kencana-Prenadamedia Grup.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Syahrul. (2017). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pembelajaran BAHASA INDONESIA*. Padang: SUKABINA Press.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja Devisi Buku Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada.