

Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Of PT. Revelation Of Septyan Bengkulu

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu

Rudi Afriansa¹⁾; Neri Susanti²⁾; Rinto Noviantoro³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Rudiafriansa16@gmail.com

How to Cite :

Afriansa, R., Susanti, N., Noviantoro, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. JURNAL EMBA REVIEW, (). DOI:...

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2023]

Revised [07 Juni 2023]

Accepted [11 Juni 2023]

KEYWORDS

Reward, Punishment,
Performance

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini 60 orang karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $Y = 9.920 + 0,316X_1 + 0.455X_2 + e$. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap Reward karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin ditingkatkannya Punishment karyawan maka kinerja juga akan semakin meningkat. Reward dan Punishment berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 49,8 % sedangkan sisanya (100-49,8%= 50,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Performance is a benchmark for employees in carrying out targeted tasks to be completed. Efforts to conduct performance appraisals are important by knowing the right performance measurements. The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on the performance of employees of PT. Wahyu Septyan Bengkulu. The sample in this study was 60 employees of PT. Wahyu Septyan Bengkulu. The data was collected using a questionnaire and the analytical method used was multiple linear regression,

determination test and hypothesis testing. The results showed that the regression value showed a positive influence between Reward and Punishment on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu because the direction of the regression has a positive direction, namely $Y = 9.920 + 0.316X_1 + 0.455X_2 + e$. Reward has a significant effect on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu, because the significant value of 0.007 is smaller than 0.05. This means that the increasing attention to employee rewards will increase the performance of employees of PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Punishment has a significant effect on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This illustrates that the more the employee's Punishment is improved, the performance will also increase. Reward and Punishment have a significant effect together on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu, thus the initial hypothesis proposed is proven (H_a is accepted). That is, there is a significant influence between Reward and Punishment on performance together. The coefficient of determination of R square is 49.8% while the rest ($100 - 49.8\% = 50.2\%$) is influenced by other causal factors not examined in this study..

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga (Busro, 2018). Reward memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi dan non finansial. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun.

Karyawan memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan reward, ada karyawan yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerjayang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain (LaBelle, 2015).

Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. 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 (Ivancevich, 2014).

Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan 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 (Hasibuan, 2014)."

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu yang bergerak dibidang jasa outsourcing seperti driver, office boy dan security, 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 akan memberikan reward yang lebih kepada mereka.

Selain itu masalah punishment yang terjadi diperusahaan ini adalah yang sering terjadi kepada karyawan sales marketing yang selalu kena punish apabila mereka tidak mencapai target dalam sebulan, mereka merasa tertekan akan tekanan yang terus diberikan sehingga menyebabkan karyawan sales selalu silih berganti dan banyak yang keluar karena tidak tahan akan punishment yang mereka terima seperti tidak keluarnya gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada mereka.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisno, 2015:3).

Menurut Hasibuan (2014:23), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia,

namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Reward

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2014: 98).

Menurut Eni Nurmiyati (2015:99) Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Davis et al (dalam Mangkunegara, 2015), reward dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian reward karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian reward tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pegawai memerlukan suatu reward pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Reward ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Dr. Martin Leman, 2016). Reward biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Menurut Handoko (2012 : 66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Bangun (2014 : 317) Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Suatu reward kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah . pulitzer untuk reward dibanding literatur. Reward bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (material insentives) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (non-material insentif).

Punishment

Menurut Hasibuan (2018:37) Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

Menurut Mangkunegara (2014:130). Punishment (hukuman) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment

dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar.

Menurut Sardiman (2015:94) Punishment adalah salah satu bentuk penguatan (reinforcement) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau punishment. Menurut Fahmi (2017:68) Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment/ hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:149) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2013:33) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2017:94). Sedangkan menurut As'ad (2016:63) kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian kinerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1= Reward
- X2= Punishment
- a = Nilai konstanta
- e = error

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R² karena nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden penelitian adalah 60 orang karyawan yang bekerja pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu . Adapun karakteristik responden tersebut dirinci berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia.

a) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

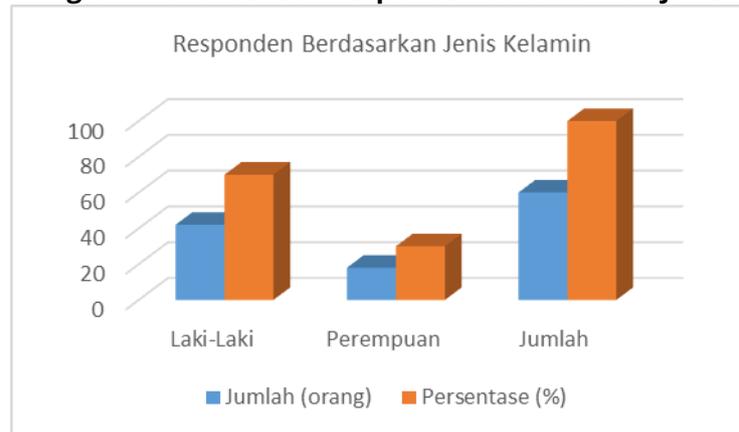
No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	42	70
2	Perempuan	18	30
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2021

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu yaitu 42 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 70 % dan 18 orang berkelamin perempuan atau sebesar 30%. Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menuntut waktu yang lebih banyak diluar jam kerja dan laki-laki biasaya memiliki waktu yang banyak bila dibandingkan dengan perempuan yang memiliki tugas lain yaitu mengurus rumah tangga.

Adapun grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 1. grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



b) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

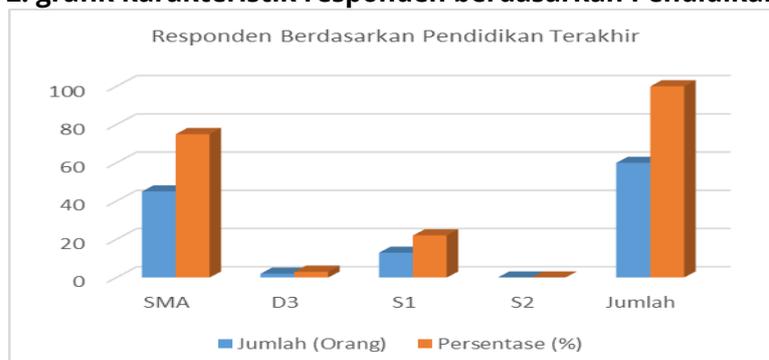
No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	45	75
2	D3	2	3
3	S1	13	22
4	S2	0	0
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2021

Pada data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu mayoritas merupakan lulusan SMA sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 75%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki Pendidikan menengah karena kebanyakan jabatan untuk karyawan outsourcing sebagai satpam dan cleaning service.

Adapun grafik karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2. grafik karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir



c. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

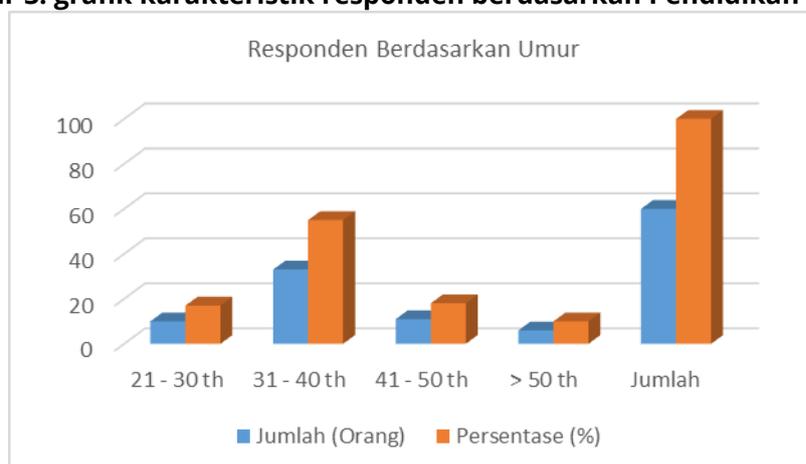
No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	45	75
2	D3	2	3
3	S1	13	22
4	S2	0	0
Jumlah		60	100

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2021

Pada data karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu mayoritas merupakan lulusan SMA sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 75%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki Pendidikan menengah karena kebanyakan jabatan untuk karyawan outsourcing sebagai satpam dan cleaning service.

Adapun grafik karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3. grafik karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir



d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

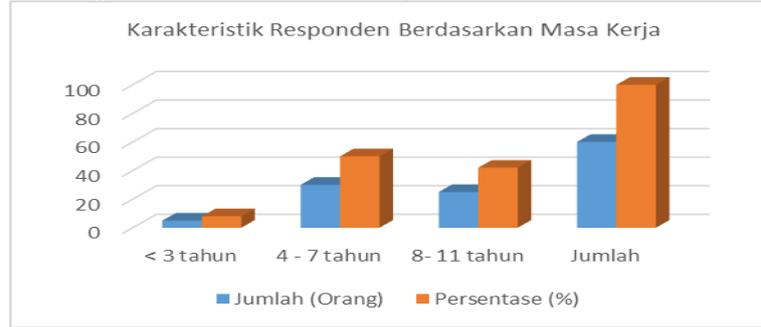
Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 3 tahun	5	8
4 - 7 tahun	30	50
8- 11 tahun	25	42
Jumlah	60	100

Sumber : Kuesioner, 2021

Dari tabel di atas jika dilihat dari masa kerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu didominasi oleh pegawai yang bekerja 4-7 tahun dengan persentase sebesar 50 % atau sebanyak 30 orang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu memiliki pengalaman kerja yang memadai karena telah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

Adapun grafik karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4. grafik karakteristik responden berdasarkan masa kerja



Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
Reward(X1)				
1	X1.1	0.461	0,254	Valid
2	X1.2	0.520	0,254	Valid
3	X1.3	0.603	0,254	Valid
4	X1.4	0.502	0,254	Valid
5	X1.5	0.519	0,254	Valid
6	X1.6	0.572	0,254	Valid
7	X1.7	0.596	0,254	Valid
8	X1.8	0.404	0,254	Valid
9	X1.9	0.629	0,254	Valid
10	X1.10	0.600	0,254	Valid
Punishment(X2)				
1	X2.1	0.346	0,254	Valid
2	X2.2	0.426	0,254	Valid
3	X2.3	0.349	0,254	Valid
4	X2.4	0.511	0,254	Valid
5	X2.5	0.525	0,254	Valid
6	X1.6	0.569		Valid
7	X1.7	0.696	0,254	Valid
8	X1.8	0.612	0,254	Valid
9	X1.9	0.454	0,254	Valid
10	X1.10	0.334	0,254	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0.497	0,254	Valid
2	Y.2	0.522	0,254	Valid
3	Y.3	0.436	0,254	Valid
4	Y.4	0.653	0,254	Valid
5	Y.5	0.507	0,254	Valid
6	Y.6	0.619	0,254	Valid
7	Y.7	0.557	0,254	Valid
8	Y.8	0.442	0,254	Valid
9	Y.9	0.556	0,254	Valid
10	Y.10	0.387	0,254	Valid

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang telah dibagikan diisi oleh 60 orang responden. Indikator dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel diperoleh dari $n-2 = 60-2 = 58$ dengan nilai sebesar 0,254. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $>0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $<0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut::

Tabel 7. Uji Reliabelitas

No	Variabel	Cronbach's alpa	Keterangan	Kesimpulan
1	Reward	0,730	$> 0,60$	Reliabel
2	Punishment	0,646	$> 0,60$	Reliabel
3	Kinerja	0,683	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Reward adalah sebesar 0,730, instrument Punishment adalah sebesar 0,646, kinerja adalah sebesar 0,683, ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 8. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.920	4.081		2.431	.018
	Reward	.304	.109	.308	2.797	.007
	Punishment	.455	.102	.494	4.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 9.920 + 0.304X_1 + 0.455 X_2 + 4.081$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9.920 mempunyai arti bahwa apabila variabel Reward (X_1) dan Punishment (X_2) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 9.920
2. Pengaruh Reward (X_1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Reward) adalah sebesar 0.304 dengan asumsi apabila X_1 (Reward) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0.304 kali.

3. Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (Punishment) adalah sebesar 0.455 dengan asumsi apabila X2 (Punishment) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0.455 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.481	2.376

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan pendapat Sarjono (2013:99), untuk pengukuran koefisien determinasi digunakan nilai R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,498. Hal ini berarti bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 49,8 % sedangkan sisanya (100%-49,8%= 50,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja akan dilakukan pengujian secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.920	4.081		2.431	.018
	Reward	.304	.109	.308	2.797	.007
	Punishment	.455	.102	.494	4.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk variabel X1 (Reward) menunjukkan nilai thitung = 2.797 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-k = 60-2 = 58, diketahui nilai ttabel sebesar 1,671. Maka thitung lebih besar dari ttabel (2.797 > 1, 671) dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima).

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja

Hasil pengujian untuk variabel X2 (Punishment) menunjukkan nilai thitung = 4.479 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan dk= n-k = 60-2 = 58, diketahui nilai ttabel sebesar 1,671. Maka thitung lebih besar

dari ttabel (4.479 > 1, 671) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel Reward dan Punishment secara simultan terhadap kinerja, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.828	2	159.914	28.316	.000 ^b
	Residual	321.906	57	5.647		
	Total	641.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 12 hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 28,316 sedangkan Ftabel (df1=k-1=3-1=2, sedangkan df2= n-k = 60-3=57, alpha = 5%) adalah sebesar 3,16, berarti diperoleh Fhitung > Ftabel (28,316 > 3,16) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Reward), X2 (Punishment) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 9.920 + 0.304X_1 + 0.455 X_2 + 4.081$					
Reward	0,304	0,109		0,018	Signifikan
Punishment	0,455	0,102		0,007	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,498		49,8%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja PT. Wahyu Septyan Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0.304 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat Reward karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,000

kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya peningkatan perhatian terhadap Reward karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem reward semakin adil, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena reward merupakan penghargaan yang menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratawan (2016) dan Dymastara (2020) bahwa Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahyu Septian Bengkulu

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septian Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya Punishment karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila punishment semakin adil, yaitu dengan memberikan hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratawan (2016) dan Dymastara (2020) bahwa Punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja PT. Wahyu Septian Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa adanya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Septian Bengkulu secara bersama-sama karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya dengan adanya reward dan punishment dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Dari penjelasan bahwa reward dan punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:87) bahwa reward dan punishment merupakan imbalan dan hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Pratawan (2016) dan Dymastara (2020) bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septian Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $9.920 + 0.304X_1 + 0.455 X_2 + e$
2. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septian Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap Reward karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septian Bengkulu.

3. Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin ditingkatkannya Punishment karyawan maka kinerja juga akan semakin meningkat.
4. Reward dan Punishment berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja secara bersama-sama.
5. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 49,8 % sedangkan sisanya ($100-49,8\%= 50,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Disarankan kepada kepala PT. Wahyu Septyan Bengkulu agar dapat memberika reward kepada karyawan sesuai pencapaian karyawan tersebut .
2. Kepada kepala PT. Wahyu Septyan Bengkulu agar dapat menyegerakan hukuman atas kelalaian karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Damarsiwi, E. P. M., Nurzam, N., & Nasution, S. (2021). The Influence Of Leadership And Reward Style On Employee Performance (Case Study: DPRD Offices Seluma District). BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal), 2(1), 13-22.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(2), 160-167.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2012. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi. 2014. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.