

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLAS RESOURCES TBK

Didah Nurparidah¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: didahnurparidah27@gmail.com¹; dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT Atlas Resources Tbk. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 63 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are rewards that have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 22.5% and hypothesis tests obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ or $(4.231 > 2.009)$. Punishment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 61.8% and hypothesis test obtained $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$ or $(9.928 > 2.009)$. Reward and Punishment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.534 + 0.214X_1 + 0.702X_2$. The value of the coefficient of determination is 65.6% while the remaining 34.4% is influenced by other factors. Test the hypothesis obtained the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ or $(57.286 > 2.760)$.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(4,231 > 2,009)$. Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(9,928 > 2,009)$. Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,534 + 0,214X_1 + 0,702X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(57,286 > 2,760)$.

Kata Kunci : *Reward; Punishment; Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di

bidang lainnya dan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi reward atau penghargaan.

Menurut Irham Fahmi (2016 : 64) “reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang

diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Selain sebagai bentuk balas jasa pemberian reward juga di perlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkerja lebih baik.

Dari sudut pandang organisasi reward merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik karyawan serta sarana mempertemukan kepentingan berbagai kepentingan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Atlas Resources Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. PT. Atlas Resources Tbk memiliki visi yaitu Menjadi produsen batubara terkemuka melalui jiwa kewirausahaan. Sedangkan misi dari PT. Atlas Resources Tbk yaitu 1).Membangun organisasi cerdas, 2).Menghasilkan pendapatan premium bagi pemegang saham, 3).Melakukan kemitraan bisnis dengan integritas, 4). Meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal, 5).Menerapkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat, 6).Menjadi proaktif dalam melestarikan lingkungan hidup, 7).Mengelola keanekaragaman proyek dan kelestarian sumber daya, 8).Menjadi pribadi yang tangguh.

Dalam mendukung visi dan misi tersebut dengan melihat perkembangan persaingan bisnis saat ini tentunya PT. Atlas Resources Tbk harus memiliki sumber daya manusia yang ahli serta juga memiliki kinerja yang tinggi tentunya hal ini harus didukung dengan peran manajemen terutama dalam hal pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel I. *Reward* Karyawan

Jenis Pemberian <i>Reward</i> (Finansial dan Non Finansial)	Keterangan
Pemberian Gaji	Ada
Pemberian Tunjangan	Ada
Promosi Jabatan	Ada
Penghargaan Interpersonal	Tidak Ada

Sumber : PT Atlas Resources Tbk, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jenis pemberian reward yang diberikan perusahaan adalah pemberian gaji, pemberian tunjangan, dan promosi jabatan. Dari hasil

observasi yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa telah terjadi permasalahan pemberian reward yang tidak efektif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu pemberian reward terkait dengan penghargaan interpersonal tidak diberikan, hal ini tentunya berakibat bagi karyawan yang berprestasi merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan melakukan aktivitas.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah punishment atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus di beri penghargaan (reward) yang layak maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus di berikan sanksi atau hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Punishment atau hukuman ini adalah hal yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atas aturan yang berlaku di lingkungan kerja sebagai akibat dari perbuatannya. Punishment ini tentunya memiliki banyak tujuan, salah satunya untuk memberikan rasa jera kepada karyawan agar tidak mengulangi kesalahannya lagi. Menurut Fahmi (2017:68) menjelaskan bahwa punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasannya.

Tabel II. Pelanggaran dan Sanksi

Jenis Pelanggaran	Sanksi atau Hukuman	Jumlah Pelanggaran	Presentase (%)
Karyawan sering datang terlambat	Teguran Lisan	22	44,4%
Karyawan main game di PC, Laptop/Handphone pada saat jam kerja	Teguran Lisan	10	13,9%
Tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari berturut-turut tanpa adanya keterangan	Surat Peringatan Pertama	10	33,3%
Mangkir kerja selama 3 sampai dengan 4 hari	Surat Peringatan Kedua	6	20,8%

berturut-turut tanpa keterangan			
Tidur di waktu jam kerja	Surat Peringatan Kedua	7	27,8%
Mangkir kerja selama 5 hari kerja berturut-turut dan tanpa adanya keterangan	Surat peringatan ketiga dan pemutusan hubungan kerja	5	11,1%
Melalaikan kewajiban yang menjadi tanggung jawab sehingga terjadi kecelakaan kerja	Surat peringatan ketiga dan pemutusan hubungan kerja	3	4,2%

Sumber : PT Atlas Resources Tbk, 2022

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh terhadap jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 63 orang menunjukkan adanya fenomena rendahnya sanksi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan melakukan pelanggaran yang berdampak terhadap banyaknya jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan diantaranya yaitu karyawan sering datang terlambat sebanyak 22 karyawan atau 44,4%, karyawan main game di PC, Laptop/Handphone pada saat jam kerja sebanyak 10 karyawan atau 13,9%, tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari berturut-turut tanpa adanya keterangan sebanyak 10 karyawan atau 33,3%, mangkir kerja selama 3 sampai dengan 4 hari berturut-turut tanpa keterangan sebanyak 6 karyawan atau 20,8%, tidur di waktu jam kerja sebanyak 7 karyawan atau 27,8%, mangkir kerja selama 5 hari kerja berturut-turut dan tanpa adanya keterangan sebanyak 5 karyawan atau 11,1%, melalaikan kewajiban yang menjadi tanggung jawab sehingga terjadi kecelakaan kerja sebanyak 3 karyawan atau 4,2%.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti, Sofia, A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2019 Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 9, No 1, Hal 57- 63. Dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Metode yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian Berdasarkan uji F diperoleh bahwa adanya pengaruh secara bersamaan dari dua variabel independent (reward dan punishment) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Amri 2019, Universitas Andi Djemma. Vol 2, No 2, Hal 53-59. Dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALOTA Kota Palopo. Dengan metode kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Balota Kota Palopo. Secara parsial reward dan punishment berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo.

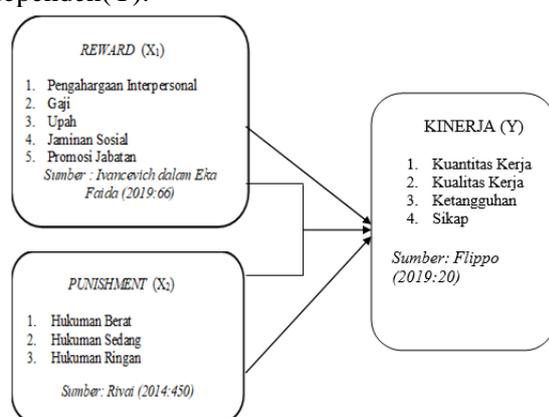
Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Mas' Ud, LCA, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau/ Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda/2017. Dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas. 2020. Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka Vol 10, No 2, Hal 162-180. Dengan judul Pengaruh Reward (Penghargaan)

Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $24,618 > F_{0.005}(2;107) = 3,08$, maka dapat diinterpretasikan bahwa reward dan punishment secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berpikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) dan (X2) dengan variabel dependen(Y).



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017:159) yang menyatakan bahwa “hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas (X1, X2) disebut Independent, dan variable terikat (Y) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah X1= Reward X2 = Punishment dan variabel terikat yang digunakan adalah Y= Kinerja.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang didapat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1.Ho : $p1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

2.Ha : $p1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

3.Ho : $p2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

4.Ha : $p2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

5.Ho : $p3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

6.Ha : $p3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Atlas Resources Tbk.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:56) “Deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini menghubungkan Reward dan Punishment sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Reward, Punishment, dan Kinerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ini dilakukan di PT Atlas Resources Tbk. Dalam kurun waktu 7 bulan penulis melakukan beberapa tahapan penelitian yaitu dimulai secara bertahap diawali dengan pendahuluan, penulisan proposal, seminar proposal, pengajuan surat izin, pengambilan data

penelitian, pengolahan data, analisis data, penyusunan dan perbaikan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:119), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada PT Atlas Resources Tbk yang berjumlah 63 karyawan, karena jumlahnya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2016:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bisa jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi diikuti sertakan yaitu sebanyak 63 karyawan. Untuk mengumpulkan data tentang variabel (X1) yaitu Reward, variabel (X2) yaitu Punishment dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 63 karyawan yang dijadikan sampel. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear

berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dalam analisis regresi linear berganda harus memenuhi syarat uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, agar pengerjaan model regresi tidak menemukan masalah. Setelah syarat terpenuhi dapat dilakukan penyelesaian terhadap uji hipotesis. menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang pemberian reward dan punishment pada PT Atlas Resources Tbk, sehingga terlihat jelas perantara usaha pengembangan karyawan dengan tingkat kerjanya. Untuk mengukur tingkat kinerja kerja karyawan, yang diukur dengan jumlah karyawan sebagai dampak pemberian reward dan punishment yang diberikan oleh perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Atlas Resources Tbk berjumlah 63 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 74,6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 25,4%.

Responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 0 orang atau 0,0%, yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau 15,9%, yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 39,7%, dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 28 orang atau 44,4%.

Responden yang berpendidikan SMP sederajat sebanyak 2 orang atau 3,2%, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 21 orang atau 33,3%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau 3,2 %, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang atau 60,3%.

Responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 0 orang atau 0,0%, yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 15,9%, yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 20 orang atau 31,7% dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 orang atau 52,4%.

Uji Instrumen Data
 Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas *Reward (X1)*

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan	0,429	0,248	Valid
2	Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja	0,583	0,248	Valid
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab di Perusahaan	0,435	0,248	Valid
4	Kenaikan gaji diberikan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat	0,484	0,248	Valid
5	Upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0,643	0,248	Valid
6	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	0,449	0,248	Valid
7	Seluruh Karyawan akan mendapatkan tunjangan kerja dari Perusahaan	0,672	0,248	Valid
8	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan yang layak bagi karyawan	0,699	0,248	Valid
9	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi jabatan	0,724	0,248	Valid
10	Promosi jabatan diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan	0,483	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel reward (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas *Punishment (X2)*

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan yang melakukan kesalahan yang berat akan pembebasan dari jabatan	0,670	0,248	Valid
2	Karyawan yang melakukan kesalahan berat akan di demosi atau penurunan jabatan secara tidak hormat	0,478	0,248	Valid
3	Selama pembebasan dari jabatan karyawan dilarang bekerja ditempat lain	0,545	0,248	Valid

4	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas	0,568	0,248	Valid
5	Karyawan yang melakukan kesalahan akan ada penundaan kenaikan gaji	0,593	0,248	Valid
6	Karyawan yang melakukan kesalahan akan ada pemotongan kenaikan gaji	0,455	0,248	Valid
7	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja	0,552	0,248	Valid
8	Perusahaan akan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan bagi karyawan yang melanggar	0,556	0,248	Valid
9	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan pertama bagi yang sering melanggar	0,629	0,248	Valid
10	Karyawan yang melanggar kesalahan akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis	0,661	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel punishment (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,435	0,248	Valid
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0,645	0,248	Valid
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	0,503	0,248	Valid
4	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	0,520	0,248	Valid
5	Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan	0,623	0,248	Valid
6	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan	0,644	0,248	Valid
7	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	0,555	0,248	Valid
8	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja saya	0,697	0,248	Valid
9	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan	0,673	0,248	Valid
10	Sikap baik yang dilakukan Pimpinan dapat dijadikan contoh untuk karyawan	0,652	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0.749	0.600	Reliabel
Punishment (X2)	0.767	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.792	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel reward (X1), punishment (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel VII.

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84881032
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.070
Test Statistic		.076

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VIII.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.534	3.397		1.040	.302
	Reward	.214	.083	.212	2.596	.012
	Punishment	.702	.081	.707	8.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel reward sebesar 0,862 dan punishment sebesar 0,862 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel reward sebesar 1,161 dan variabel punishment sebesar 1,161 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.800	1.976		.405	.687
	Reward (X1)	-.022	.053	-.072	-.413	.682
	Punishment (X2)	.053	.062	.148	.850	.400

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel reward (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,682 dan punishment (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,400 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi hasil pengujian pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,639 + 0,480 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 19,639 diartikan bahwa jika variabel reward (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,639 point.

b. Nilai koefisien regresi reward (X1) sebesar 0,480 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel punishment (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel reward (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,480 point.

Persamaan regresi hasil pengujian pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,539 + 0,780 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 8,539 diartikan bahwa jika variabel punishment (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,539 point.

b. Nilai koefisien regresi punishment (X2) sebesar 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel reward (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel punishment (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,780 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,534 + 0,214X_1 + 0,702X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 3,534 diartikan bahwa jika variabel reward (X1) dan punishment (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,534 point.

b. Nilai reward (X1) 0,214 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel punishment (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel reward (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,214 point.

c. Nilai punishment (X2) 0,702 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel reward (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel punishment (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,702 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel X. Uji t Variabel X1
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.639	4.235		4.637	.000
	Reward	.480	.114	.475	4.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (4,213 $>$ 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan.

Tabel XI Uji t Variabel X2

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.539	2.925		2.919	.005
	Punishment	.780	.079	.786	9.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (9,928 $>$ 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,050 atau (0,000 $<$ 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Uji simultan atau Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F(Sig) pada tabel Anova lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel XII. Uji F

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Reward (X1) Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960.825	2	480.413	57.286	.000 ^b
	Residual	503.175	60	8.386		
	Total	1464.000	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($57,286 > 2,760$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,639 + 0,480 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,475 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,225 atau sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,213 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y

$= 8,539 + 0,780 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,618 atau sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,928 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan punishment terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,534 + 0,214X_1 + 0,702X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,764 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien

determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($57,286 > 2,760$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Reward berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 19,639 + 0,480 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,475 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,225 atau sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,213 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan.
- Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,539 + 0,780 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,618 atau sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,928 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan

persamaan regresi $Y = 3,534 + 0,214X_1 + 0,702X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,764 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(57,286 > 2,760)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

[10] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit. Alfabeta, Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amri, (2019), Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALOTA Kota Palopo. Jurnal Ilmu Manajemen, 6 (3).
- [2] Connie Khairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas (2020), Pengaruh Reward (Penghargaan) Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jamkrindo. Jurnal Analisa Manajemen 2(2).
- [3] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [4] Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. 2016. Reward Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [5] Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Raja Grafindo.
- [6] Rizki Ayu Prameswati, Sofia, A P. Sambul, Wahelmina Rumawas (2019), Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Manajemen. 4(2).
- [7] Ruslan, Mas'ud, LCA., Robin. Jonathan & Elfreda Aplonia Lau. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Kutai Timur.
- [8] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- [9] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.