

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MUTIARA TIMOR STAR KUPANG.

The Impact of Reward and Punishment on Employee Performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Richard Leonard Masae^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggalda^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} richardmasae110@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggalda@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui pengaruh Reward dan Punishment secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan membagikan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang, sedangkan secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang. Secara simultan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien yaitu dapat mempergunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal untuk mencapai perusahaan, efektif dimana dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang benar dalam waktu yang lebih cepat dan produktif (Hariandja, 2002). Persaingan yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Menurut Moorhead & Griffin (2013), penghargaan meliputi salah satu dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Menurut Mangkunegara (2009) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* diterapkan dengan

tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar semua tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Reward dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang, namun kedua hal ini memiliki hubungan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga,dkk (2016) menyatakan bahwa Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Oleh karena itu kedua hal tersebut memiliki peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan, Oleh karena itu kedua hal tersebut memiliki peran penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui penerepannya karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

UD. Mutiara Timor Star Kupang (Dealer Motor Honda) merupakan salah satu perusahaan distributor kendaraan bermotor di Kota Kupang yang dibangun tahun 2004, UD. Mutiara Timor Star menyadari untuk memaksimalkan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan membuat perusahaan dapat memaksimalkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi sementara peneliti terhadap karyawan UD. Mutiara Timor Star yang dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner online pada 28 September 2021, salah satu bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk uang tunai, *reward* ini diterima oleh karyawan atas pencapaiannya ketika mencapai target penjual produk yaitu sepeda motor. *Reward* berupa uang tunai tersebut diberikan pada gaji sehingga bisa diambil saat karyawan menerima gaji. *Punishment* juga diberikan kepada karyawan salah satu contoh kasus terjadi kepada seorang karyawan yang tidak sengaja memberikan subsidi atau diskon yang salah kepada pelanggan, akhirnya karyawan harus membayar kembali kekurangan terhadap pembelian kendaraan bermotor tersebut. *Punishment* tersebut diberikan saat itu juga,

yaitu saat karyawan salah memberikan subsidi atau diskon, bukan dalam bentuk pemotongan gaji karyawan.

Dalam penerapan *reward* memberi dampak yang baik dimana karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai target, demikian juga dengan pemberian *punishment* yang dapat menjadi pelajaran supaya bisa bekerja lebih teliti dan fokus dalam pekerjaan. Tetapi dalam penerapannya itu belum diterapkan secara utuh sehingga masih banyak kekurangan seperti tidak tercapainya target penjualan sepeda motor.

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD MUTIARA TIMOR STAR.”**

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari penerapan rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Indikator Kinerja

Gary, (2005), mengemukakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. *Quality*, yang artinya tingkat dimana sebuah hasil kinerja dari seorang karyawan yang dilakukan telah mendekati atau tercapai sempurna dalam arti ketepatannya, ketelitiannya dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, adalah kuantitas atau jumlah yang dihasilkan baik dari segi sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energi dan tenaga kerja secara efisien dan efektif.

3. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat diberikan sebuah kepercayaan sepenuhnya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dan menghargai, maupun menerima hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
4. *Availability*, adalah dimana tingkat ketepatan waktu dari suatu tugas atau aktivitas yang diselesaikan oleh setiap karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadirannya.

Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo & Phil (2007) meliputi :

1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang penting karena mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku atau kinerja di tempat kerja.

3. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.

Reward

Menurut Ruvendi (2005), *Reward* merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain.

Bentuk-Bentuk Reward

Menurut Ivancevich dalam Hidayat (2018) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

- a. Penghargaan financial.

Gaji dan upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Tunjangan karyawan seperti perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan perusahaan.

b. Penghargaan non financial.

Penghargaan impersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi. Manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan impersonal, seperti status dan pengakuan.

Promosi manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

a. Penyelesaian adalah kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada diri dirinya sendiri.

b. Pencapaian adalah penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi adalah sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Indikator Reward

Menurut (Mahmudi & Msi, 2005) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator-indikator *reward* menurut Mahmudi yaitu :

1. Gaji dan Bonus.

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi tambahan keuangan berupa bonus

dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

2. Kesejahteraan.

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah, dan sebagainya).

3. Pengembangan Karier.

Pengembangan karier merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karier ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial.

Penghargaan psikologis dan sosial lebih susah diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Menurut (Mohammad mahsun : 2006) yaitu:

a. Penghargaan psikolog.

Berkaitan dengan harga diri, kepuasan diri, dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

b. Penghargaan sosial.

Berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

Tujuan Pemberian Reward

Menurut (Ivancevich et al., 2006), tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam penerapan atau pemberian *reward* yaitu:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi.
2. Mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja.
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Faktor-Faktor Pertimbangan Pemberian *Reward*

Hasibuan (2007) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan pemberian *reward* meliputi:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari penawaran lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan atau *reward* lebih sedikit. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka penghargaan atau *reward* relatif lebih banyak.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat *reward* akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat *reward* relatif kecil.

3. Produktivitas karyawan

Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka *reward* juga akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika karyawan memiliki produktivitas yang rendah *reward* yang diterima juga demikian.

4. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan menerima *reward* yang lebih besar dibanding dengan karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah.

5. Jenis dan sifat pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan merupakan pekerjaan yang sulit dan memiliki risiko yang besar maka *reward* yang diberikan meningkat karena pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian serta ketelitian dalam mengerjakannya.

Hubungan *Reward* dengan Kinerja

Pemberian *reward* kepada karyawan bisa menjadi motivasi yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi kinerja dari karyawan maka akan semakin tinggi juga *reward* yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan (Kadarisman, 2016).

Punishment

“*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2009). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. *Punishment* diberikan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut Ngalim (2007), *punishment* atau hukuman dibagi menjadi dua bentuk berdasarkan fungsinya, yaitu:

1. Hukuman preventif.

Hukuman yang dilakukan supaya tidak terjadi pelanggaran. Hukuman ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, oleh karena itu hukuman ini dilakukan sebelum pelanggaran terjadi.

2. Hukuman represif.

Hukuman yang diberikan karena terjadinya pelanggaran. Hukuman ini diberikan saat pelanggaran sudah terjadi.

Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dalam (Koencoro, 2013) indikator pengukuran *punishment* meliputi:

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Tujuan Pemberian *Punishment*

Menurut Soekanto (2014), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan adalah membatasi perilaku.

Hubungan *Punishment* Dengan Kinerja

Punishment memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena jika *punishment* diterapkan secara baik maka dapat menekan tingkat kesalahan dalam pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahmudi & Msi, 2005).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang yang terdiri dari 8 orang resepsionis, 16 pegawai bagian administrasi dan 16 pegawai sales.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, kuisisioner disebarkan kepada responden.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tatap muka antara responden dengan peneliti dimana peneliti akan memberikan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan meninjau, membaca, atau mempelajari dokumen-dokumen yang ada berkaitan dengan penelitian permasalahan dalam penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai variabel *reward* dan *punishment* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Model regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

e = Standar error

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1,
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.541	5.271		7.692	.000
REWARD	.723	.316	.723	2.291	.028
PUNISHMENT	-.776	.396	-.619	-1.962	.057

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah (2022).

Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 40,541 + (0,723)X_1 + (-0,776)X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 40,541, artinya apabila tidak terdapat *reward*, dan tidak terdapat *punishment*, maka kinerja karyawan bersifat tetap atau konstan sebesar 40,541.
2. Koefisien regresi (b1) dari *reward* sebesar 0,723 berarti, jika *reward* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,723 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari *punishment* sebesar -0,776 berarti, apabila *punishment* (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,776 satuan.

Hasil Uji t

Tabel 2,
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.541	5.271		7.692	.000
	REWARD	.723	.316	.723	2.291	.028
	PUNISHMENT	-.776	.396	-.619	-1.962	.057

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah (2022).

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang – Hipotesis 1.

1. Hipotesis statistik

H1 diturunkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,291 dan nilai signifikansi sebesar 0,028.

3. Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} ditentukan dengan rumus $df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$, dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Dengan menggunakan pengujian dua sisi maka diperoleh $t_{tabel} = 2,024$.

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig. $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,291 > 2,024$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$).

6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan dengan t_{hitung} (2,291) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) dan nilai signifikansi (0,028) lebih kecil dari nilai alpha (0,05).

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang – Hipotesis 2

1. Hipotesis statistik

H2 diturunkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan tabel 2. diperoleh t_{hitung} -1,962 sebesar dan nilai signifikansi sebesar 0,057.

3. Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} ditentukan dengan rumus $df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$, dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Maka diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Oleh karena t_{hitung} bertanda negative maka nilai t_{hitung} menjadi : -2,024, sehingga keduanya dapat dibandingkan.

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig. $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,962 < -2,024$) dan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0,057 > 0,05$).

6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan dengan t_{hitung} ($-1,962$) $< t_{tabel}$ ($-2,024$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($0,057 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Hasil uji f

Tabel 3,
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.234	2	23.617	2.628	.086 ^b
	Residual	332.541	37	8.988		
	Total	379.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Data primer diolah (2022).

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang – Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 3. maka tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

1. Hipotesis 3 statistik

H₃ diturunkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H₀ : *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi

Berdasarkan tabel 3. diperoleh F_{hitung} sebesar 2,628 dan nilai signifikansi sebesar 0,86.

3. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k-1 = 40-2-1 = 37$, dengan tingkat alpha sebesar 0,05 . Maka dapat diketahui nilai F_{tabel} = 3,252.

4. Kriteria pengujian

Jika F_{hitung} > F_{tabel} atau signifikansi < α, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika F_{hitung} < F_{tabel} atau signifikansi > α, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan signifikansi dengan alpha

Nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} (2,628 < 3,252), dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,86 > 0,050).

6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan dengan F_{hitung} (2,628) < F_{tabel} (3,252) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,86 > 0,05). Maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya *Reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis deskriptif menggunakan rentan skor diperoleh variabel *reward* berada pada kategori sangat tinggi, *punishment* berada pada kategori tinggi, dan kinerja berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *reward* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel *punishment* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diberikan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi UD. Mutiara Timor Star Kupang.

Diharapkan bagi UD. Mutiara Timor Star Kupang untuk dapat menjaga dan bahkan meningkatkan sistem pemberian *reward* agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dan diharapkan juga untuk meninjau atau mengevaluasi mengenai sistem *punishment* yang diterapkan, karena berdasarkan hasil penelitian *punishment* yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel yang tidak diteliti seperti pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan komitmen.

DAFTAR PUSATAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- ARIF, M. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT UNIT USAHA SYARIAH.
- Armstrong, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- FATIMATUZZAHIO, S. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan).
- Gary, D. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Gorda, I. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali Bekerjasama Dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Hungu. (2007). Pengertian Jenis Kelamin. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- IHSAN, M. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.

- Imam, G. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN, 979(015.1).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Perilaku dan manajemen organisasi (Jilid 1 Edisi Ketujuh). Terjemahan Gina Gania). Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. (2016). Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO) MADIUN). Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2).
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. 67. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2005). MSDM untuk bisnis yang kompetitif (p. 319). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ngalim, P. (2007). Ilmu pendidikan teoritis dan praktis. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nisa, R. K. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan. Universitas Medan Area.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 21–30.
- Rustandi, D., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung. Jurnal Sains Manajemen (JSM), 23.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga, 1(1).
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shields, J., & Johns, R. (2016). Managing for engagement. Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies, 18–52.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2011). Filsafat administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekanto, S. (2014). Sosiologi suatu pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,

- Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47–60.
- Suryadilaga, R. M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156–163.
- Syaodih Sukmadinata, N. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 169–170.
- Wahyuningrum, S. N., & Sudarso, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 164–172.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di sidoarjo (studi kasus di kecamatan krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–120.