

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TANAoba LAIS MANEKAT KOTA KUPANG

*The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At
PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang City*

Elisabet Maladewi Saputri^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Ni
Putu Nursiani^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} elisabethmaladewisaputri@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id,
^{c)} Yosefina.Dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* baik secara parsial dan maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi dan wawancara, serta dokumentasi. Penentuan besaran sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus slovin diperoleh 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel *reward* dan kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dan variabel *punishment* berada pada kriteria penilaian tinggi. Hasil uji hipotesis secara parsial *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

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

PENDAHULUAN

Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas bagi suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang ada, sarana ataupun pra-sarana yang tersedia, tetapi bergantung juga pada aspek sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia ini merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien yaitu dapat mempergunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang benar dalam waktu yang lebih cepat dan produktif (Hariandja, 2002). Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang tampak melalui kinerja yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2009). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan kurangnya disiplin karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Handoko 2012). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Erlien Bernardus, salah satu karyawan PT. BPR Tanaoba Lais Manekat, diketahui bahwa sistem *reward* yang diterapkan perusahaan berupa *reward* finansial dalam bentuk jasa produksi, yaitu bonus tahunan yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja karyawan setelah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Karyawan yang memiliki catatan kerja baik akan menerima bonus penuh, sedangkan yang mendapat surat peringatan akan mengalami pemotongan bonus sesuai tingkat pelanggaran. Sementara itu, sistem *punishment* di PT. BPR TLM diterapkan melalui pemberian surat peringatan (SP 1, 2, dan 3) bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Semakin tinggi tingkat SP yang diterima, semakin besar pengaruhnya terhadap insentif dan peluang kenaikan jabatan. Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi kinerja melalui kuis berkala, dan hasil yang rendah dapat berdampak pada pemotongan gaji atau tertundanya kenaikan golongan.

Namun, di lapangan masih ditemukan ketimpangan dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Beberapa karyawan merasa penilaian kinerja kurang transparan dan tidak adil, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Pemberian surat peringatan juga dinilai menurunkan semangat kerja karena tidak diikuti dengan pembinaan yang membangun, sehingga sebagian karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa berorientasi pada hasil terbaik.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Pabundu, 2006). Sedangkan Menurut Rivai, (2014), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

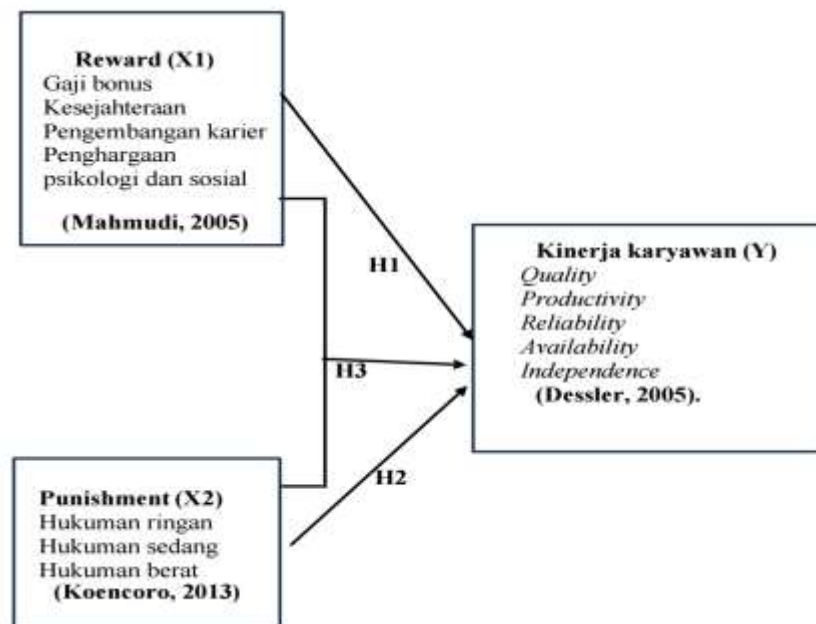
Reward

Reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan (Ansory dan Indrasari (2018). *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima dan diakui dilingkungan yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi 2015).

Motivasi Kerja

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.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat.
- H2 : Diduga *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat
- H3 : Diduga *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono,

2016:8), yang diukur menggunakan skala Ordinal. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sedangkan studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan sebagai landasan teori. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,098	5,910		2,216	.031
	Reward	.295	.117	.266	2,520	.015
	Punishment	.677	.124	.578	5,469	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 7,281 + 0,661 X1 + 0,536 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,098, artinya apabila tidak terdapat *reward* dan tidak terdapat *punishment*, maka kinerja karyawan bersifat tetap atau konstant sebesar 13,098.
2. Koefisien regresi (b1) dari *reward* sebesar 0,295 yang artinya jika *reward* (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari *punishment* sebesar 0,677 berarti apabila *punishment* (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,677 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilakukan hipotesis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H₁)

Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Artinya *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_2)

Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Simultam
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.621	2	184.310	18.838	.000 ^b
	Residual	508.761	52	9.784		
	Total	877.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel 2 di atas maka pengujian sebagai berikut:

Karena nilai F_{hitung} (18,838) lebih besar dari F_{tabel} (3,18) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,005) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar Tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.398	3.12792

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh uji koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* yaitu 0,398. Artinya besarnya persentase pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 39,8 %. Sedangkan sisanya

sebesar 60,2% (100-39,8) dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Artinya, *reward* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Semakin baik pemberian penghargaan atau imbalan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil ini didukung oleh teori dari Ansory dan Indrasari (2018), yang menyatakan bahwa *reward* adalah imbalan atau penghargaan yang bertujuan untuk membuat karyawan merasa senang, giat, dan lebih rajin dalam bekerja. Selain itu, *reward* terdiri dari beberapa indikator seperti gaji, bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial, yang semuanya berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Mahmudi 2005).

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Pada hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Artinya *punishment* mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2023), Ismah, dkk (2023), dan Ihsan (2019), dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Cikarang.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Hasil uji F menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Secara teoritis, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem balas jasa dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan. *Reward* yang diberikan dengan tepat akan memotivasi karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan performanya. Sebaliknya, *punishment* yang tegas dan adil akan menciptakan disiplin dan mengurangi penyimpangan perilaku kerja. Kombinasi kedua pendekatan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, kompetitif, dan produktif (Hasibuan 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masae, dkk (2023), Gunawan, dkk (2023), dan Ihsan (2019), dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa *reward* dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan *punishment* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berjalan sangat baik, sementara sistem hukuman cukup efektif diterapkan serta para karyawan menunjukkan kinerja yang sangat optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang, artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang, menunjukkan bahwa penerapan *punishment* yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Kombinasi antara penghargaan dan hukuman yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal di PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang

Saran

Adapun saran yang dikemukakan yaitu:

1. Bagi PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang
Diharapkan PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem *reward* dan *punishment* yang dimiliki agar dapat menjadi motivasi bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
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, komitmen, desain pekerjaan, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Indonesia Pustaka.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1). <https://jurnal.utami.id/index.php/JPM/article/view/10>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh budaya terhadap efektivitas perusahaan*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Ihsan, M. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. [Repository UIN Suska Riau](#)
- Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/37344>
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). The impact of reward and punishment on employee performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3). <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10551>
- Nawawi, H. (2015). *MSDM untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.