

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Martinus Febryanto Andy Pratama

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun
martinusfebryanto@gmail.com

Wahyu Prabawati Putri Handayani

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun
wahyu.prabawatii@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the significance of the effect of reward and punishment on employee performance at CV Champion Jaya Sejahtera. We used saturated sampling technique for obtaining 52 employees meeting subject from CV Champion Jaya Sejahtera. Multiple linear regression analysis was employed to describe the effect reward and punishment effect on employee performance. T-test shows that the reward has a significant positive effect on the work discipline employees of CV Champion Jaya Sejahtera. While punishment has insignificant positive effect on employee performance variable.

Keywords:

reward, punishment, employee performance.

PENDAHULUAN

Memasuki era evolusi industri 4.0 perkembangan bisnis perusahaan semakin meningkat pesat. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Akibatnya perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia. Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) mengungkapkan bahwa tanpa adanya dukungan SDM yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Artinya, ketika suatu perusahaan memiliki SDM yang handal maka akan menunjang keberhasilan perusahaan. Tidak hanya itu saja, keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, berbagai cara ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja didefinisikan oleh Asnawi (2019:18) sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Pramesti, dkk. (2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Menurut Paramarta (2016:18), Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab dan perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Sedangkan Suparmi dan Septiawan (2019) menjelaskan sebuah *punishment* diberikan pada saat tingkah laku seseorang yang diharapkan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. *Punishment* yang diberikan secara bijak dan tepat kepada karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi suatu alat perangsang guna meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut.

CV Champion Jaya Sejahtera merupakan sebuah perusahaan swasta di bidang pendistribusian *customer goods* yang berlokasi di Jalan Raya Nglames RT.10 RW.20 Kelurahan Gunung Sari, Kecamatan Ngelames Kabupaten Madiun. Saat ini, kondisi perusahaan sedang mengalami penurunan kinerja akibat adanya pandemi covid-19. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, diperoleh informasi penyebab rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten serta sistem *punishment* yang belum efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas yang didasarkan pada penelitian terdahulu serta hasil wawancara dengan karyawan CV Champion Jaya Sejahtera, maka terinisiasi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV Champion Jaya Sejahtera. Penelitian ini sangat menarik untuk diteliti karena jika faktor *reward* dan *punishment* tidak segera terselesaikan akan berdampak pada kerugian organisasi seperti ketidakstabilan kondisi kerja, kerugian biaya dan waktu yang akan berpengaruh terhadap kualitas pendistribusian CV Champion Jaya Sejahtera.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Asnawi (2019:18) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3). Lebih lanjut Mangkunegara (2016: 67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu output yang didapat dari proses kerja seorang karyawan di suatu perusahaan, dimana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan

Reward

Reward didefinisikan oleh Paramarta (2016:18) sebagai sebuah bentuk ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. Pemberian hadiah yang menyenangkan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang diinginkan. Menurut Shields (2016: 12) *reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Lebih lanjut menurut Handoko (2012 : 66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya

Punishment

Punishment didefinisikan oleh Rivai (2014:444) sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan 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.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan

Hubungan Reward dengan Kinerja Karyawan

Paramarta (2016:18) mengungkapkan bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat,

sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Besarnya *reward* yang diberikan perusahaan terkadang merupakan cerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan, dan sebaliknya perusahaan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan baik dan membalasnya dalam bentuk penghargaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan

Penelitian mengenai hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Pramesti, dkk. (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila sistem *reward* yang diberikan semakin adil seperti gaji dan bonus, kesejahteraan, serta pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sejenis yang dilakukan oleh Lamin (2021); Suparmi dan Septiawan (2019); Ruben dan Priyantono (2019); Suparmi dan Septiawan (2019); Husin, dkk. (2019); Ruben dan Priyantono (2019); serta Wirawan dan Afani (2018).

H1 : *Reward* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera

Hubungan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2013: 130). 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 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 perusahaan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan (Fahmi,2017:68). Kondisi seperti ini akan membuat kinerja karyawan naik.

Penelitian mengenai hubungan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Pramesti, dkk. (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *punishment* karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sejenis yang dilakukan oleh Suparmi dan Septiawan (2019); Ruben dan Priyantono (2019).

H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera

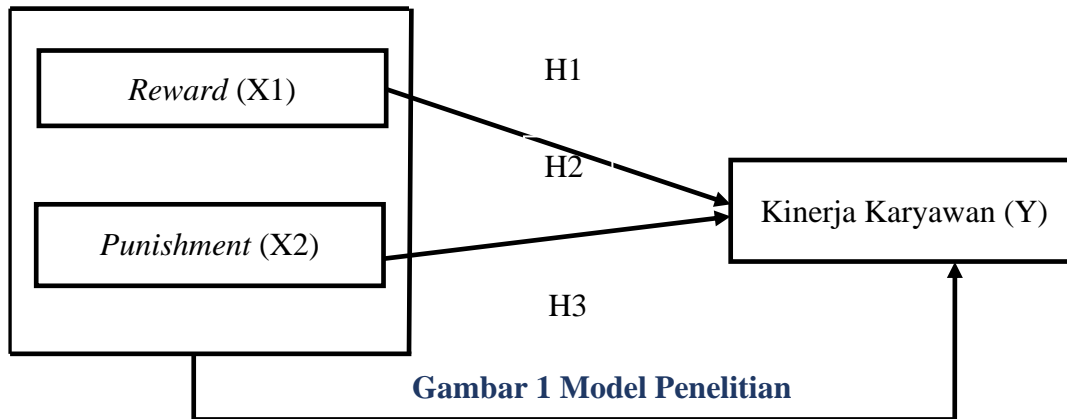
Hubungan *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan

Handoko (2012 : 66) mengungkapkan *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. 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. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015 : 67). Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:149) menjelaskan bahwa tujuan utama diterapkannya program penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) adalah menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Pramesti, dkk. (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika *reward* tinggi dan *punishment* baik maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lamin (2021); Husin, dkk., (2019); serta Wirawan dan Afani (2018). Berdasarkan telaah teori dan pengembangan hipotesis di atas, maka kerangka

H3 : *Reward* dan *Punishment* secara bersama - sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera

Kerangka Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan kategori asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan jenis kuesioner tertutup. Penelitian ini dilakukan di CV Champion Jaya Sejahtera. Penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan keterangan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kualitas, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi yang diadopsi dari Soedarmayanti (2011:319, dalam Lamin, 2021) dengan sebelas item pernyataan. Variabel *reward* diukur dengan menggunakan empat indikator yang terdiri dari gaji dan bonus; kesejahteraan; pengembangan karir; pengembangan psikologis dan sosial yang diadopsi dari Mahmudi (2013:181, dalam Lamin, 2021) dengan delapan item pernyataan. Variabel *punishment* diukur dengan menggunakan tiga indikator yang terdiri dari hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat yang diadopsi dari Koencoro (2013, dalam Lamin, 2021) dengan enam item pernyataan. Secara lebih detail berikut adalah tabel indikator dan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Indikator dan Butir Pernyataan

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	Soedarmayanti (2011:319, dalam Lamin, 2021)
		2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	
	2. Inisiatif	3. Saya berinisiatif untuk pekerjaan yang saya kerjakan	
		4. Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang telah saya lakukan	
		5. Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah saya selesai kerjakan	
	3. Ketepatan Waktu	6. Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	Sumber
	4. Kemampuan	7. Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Saya mempunyai skill yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini 9. Saya selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yang saya lakukan	
	5. Komunikasi	10. Saya selalu melakukan komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja 11. Selama berkomunikasi dengan rekan kerja selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti	
<i>Reward (X1)</i>	1. Gaji dan Bonus	1. Perusahaan telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan karyawan	Mahmudi (2013:181, dalam Lamin, 2021)
	2. Kesejahteraan	2. Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja, dan tanggung jawab karyawan 3. Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi	
	3. Pengembangan Karir	4. Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan 5. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi 6. Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	
	4. Pengembangan Psikologis dan sosial	7. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan 8. Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	
<i>Punishment (X2)</i>	1. Hukuman ringan	1. Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor 2. Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa ijin	Koencoro (2013, dalam Lamin, 2021)
	2. Hukuman sedang	3. Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja 4. Perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja	
	3. Hukuman berat	5. Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan	

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR	Sumber
		6. Perutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih	
		Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan melakukan tindakan krimina	

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana keseluruhan 52 karyawan CV Champion Jaya Sejahtera dijadikan subyek penelitian. Untuk menyakini data yang terkumpul mampu merepresentasikan kondisi yang ada dilakukan uji validitas dan reliabilitas, serta model penelitian memenuhi uji asumsi klasik. Kemudian dilanjut analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum populasi, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan analisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 52 kuesioner, dan semuanya kembali. Dari jumlah tersebut 52 kuesioner yang dapat dianalisis. Tingkat responden rate pada penelitian ini sebesar 100% (52 kuesioner : 52 kuesioner x 100 % = 100%). Sedangkan tingkat pengembalian yang digunakan atau usable respon rate dari kuesioner sebesar 100%. Tingkat pengembalian ini relatif tinggi karena penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan dengan cara disebarkan secara langsung.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan seluruh item pengukuran *reward, punishment*, dan kinerja karyawan adalah valid atau sah dan reliabel digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini. Tabel 2 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients Beta	t Hitung	Sig (0,05)	Sig Sisi	Satu	Keterangan
Constant	9,747					
Reward	0,930	5,818	0,000		0,000	Signifikan
Punishment	0,163	0,849	0,400		0,200	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,747 + 0,930X_1 + 0,163X_2$$

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,451	3,695

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,473 atau 47,3%. Hal ini berarti bahwa 47,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Koefisien Signifikan Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini nilai derajat kebebasan adalah sebesar 50 yang didapat dengan menggunakan rumus jumlah data (n) dikurangi variabel penelitian (k) yaitu 52 - 2 = 50. Nilai *t*_{tabel} didapatkan dengan melihat derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi 5% yaitu 1,67591. Hasil uji t untuk persamaan

regresi dapat dilihat dari tabel 2, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan uji satu sisi, dapat diketahui bahwa variabel *reward* berdasarkan pengujian diperoleh tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) serta nilai t_{hitung} sebesar 5,818, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,818 > 1,67591$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Sedangkan untuk variabel *punishment* diperoleh tingkat signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$) serta nilai t_{hitung} 0,849 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,849 < 1,67591$), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini berarti variabel *punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,861	2	299,930	21,964	,000 ^b
	Residual	669,120	49	13,656		
	Total	1268,981	51			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,964 dan nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Hal ini berarti variabel *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

PEMBAHASAN

Reward Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa *reward* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,00856 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Skor tertinggi pada indikator *reward* dengan mean sebesar 4,25 terletak pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Paramarta (2016:18) bahwa pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif perusahaan untuk memberikan semangat yang adil, serta bentuk partisipasi perusahaan guna memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lamin (2021); Pramesti, dkk. (2019); Husin, dkk. (2019); Ruben dan Priyantono (2019); Suparmi dan Septiawan (2019); serta Wirawan dan Afani (2018) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Punishment Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,849 \leq t_{tabel}$ sebesar 2,00856 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,200 \geq 0,05$. Dengan demikian, diketahui bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan. Skor tertinggi pada indikator *punishment* terletak pada pernyataan atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor, karyawan yang memberikan jawaban netral sebanyak 4 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Pada pernyataan dengan skor terendah yang berbunyi atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa ijin, karyawan yang memberikan jawaban netral sebanyak 8 orang, tidak setuju 5 orang. Hal ini menyebabkan penerapan *punishment* tidak terlalu mendapatkan atensi dari karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian

sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lamin (2021); Pramesti, dkk. (2019); Ruben dan Priyantono (2019); Suparmi dan Septiawan (2019); serta Wirawan dan Afani (2018).

Reward dan Punishment Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 didapat nilai F_{hitung} sebesar 21,964 dan nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05). Hal ini berarti variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang baik dengan adanya sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh perusahaan. Fenomena ini dapat terjadi karena ketika CV Champion Jaya Sejahtera memberikan sistem *reward* yang adil dengan didukung adanya pemberian sistem *punishment* maka mendorong karyawan untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2007:149, dalam Lamin 2021) mengungkapkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* memiliki tujuan untuk menarik orang yang cakap bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lamin (2021); Arsyad (2020); Amri (2019); serta Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera. Namun secara akumulatif, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem *reward* yang sudah baik harus diimbangi dengan sistem *punishment* yang lebih tepat sasaran agar lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang dibutuhkan untuk peneliti selanjutnya yaitu adanya penambahan variabel, dikarenakan masih terdapat 52,7% variabel diluar variabel teramati yang terindikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, seperti faktor lingkungan kerja. Serta saran untuk CV Champion Jaya Sejahtera diharapkan mampu mencari pendekatan pemberian *punishment* yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Team Athra Samudra.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Husin, Hadisantoso dan Destriana. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Kendari. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 5(1), 116-125.
- Lamin, 2021. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru, *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 12 (2), 162-166.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramarta, Y. Ambeg. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Ham Edis Pertama. Jakarta: CV Persada Mandiri Utama.

- Pramesti, Sambul dan Rumawas. 2019. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9 (1), 57-63.
- Pratama, dan Sukarno. Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*. 30 (2),20-32.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Ruben dan Priyantono, Ponco. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. *Jurnal Manajemen SDM*. 8 (2),168-180.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. 2019. Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *Jurnal Eco-Buss*. 1 (3), 32-41.
- Suparmi Dan Setiawan, Vicy. 2019. *Reward* dan *Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*. 8 (1), 51-61.
- Wirawan dan Afani. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*. 2 (2), 76-91.