

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV Harmoni Jaya Surabaya

Bambang Albianto¹, Waras²
Universitas Wijaya Putra Surabaya
bambangalbianto@gmail.com

Abstract: *The development of the business world encourages a higher level of competition. Which causes an increasing competitive climate because the number of companies operating in the same industry increases. This is triggered by globalization which encourages the entry of competitors from abroad as well as new entrants from within the country, in this regard companies need to improve their performance and talents to achieve their goals. This study aims to examine and analyze how the effects of and Punishment on employee performance at CV Harmoni Jaya Surabaya. Collecting data using primary data obtained from questionnaires using a technique. The population in this study were all employees of CV Harmoni Jaya Surabaya, amounting to 35 people. The analysis used in testing the hypothesis is SPSS (Statistical package for the social sciences) version 25. The results of this study indicate that has a positive and insignificant effect on employee performance, Punishment has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

Abstrak: Dalam perkembangan dunia usaha mendorong tingkat persaingan yang semakin tinggi. Yang menyebabkan meningkatnya iklim persaingan karena jumlah perusahaan yang beroperasi dalam industri yang sama bertambah. Hal ini dipicu globalisasi yang mendorong masuknya pesaing dari luar negeri ataupun juga pendatang baru dari dalam negeri, terkait hal ini perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan bakatnya untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan CV Harmoni Jaya Surabaya. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampling. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV Harmoni Jaya Surabaya yang berjumlah 35 orang. Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah SPSS (Statistical package for the social sciences) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha mendorong tingkat persaingan yang semakin tinggi. Yang menyebabkan meningkatnya iklim persaingan karena jumlah perusahaan yang beroperasi dalam industri yang sama bertambah. Hal ini dipicu globalisasi yang mendorong masuknya pesaing dari luar negeri ataupun juga pendatang baru dari dalam negeri, terkait hal ini perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan bakatnya untuk mencapai tujuannya.

Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari pembinaan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, yang harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja merupakan cerminan dari pengelolaan perusahaan dan alokasi pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kelangsungan kegiatan perusahaan dan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja pribadi, dapat dijelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan sifat seseorang antara lain sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (hadiah dan hukuman), usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel pribadi lainnya.

Menurut Winda Sriastuti (2018:17) menyatakan bahwa faktor eksternal mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan, kepemimpinan, perilaku rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem kompensasi, dan lingkungan sosial. *Reward* adalah metode yang dapat digunakan atau dimanfaatkan untuk memotivasi anggota agar melakukan hal yang baik dan meningkatkan kinerja sehingga organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Menurut Suak et al (2017:10) menyatakan bahwa penghargaan (*Reward*) dapat menjadi suatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut Efendy (2017:13) menyatakan bahwa penghargaan (*Reward*) merupakan ketidakseimbangan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, karena tenaga kerja tersebut menyumbang tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disisi lain tidak hanya tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor hukuman atau sanksi (*Punishment*). Dengan adanya hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar lebih bisa menjaga tanggung jawab sebagai karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* yang baik akan membuat karyawan lebih maju dan berkembang.

Seperti halnya di CV Harmoni Jaya Surabaya juga menerapkan *Reward* dan *Punishment*. *Reward* yang telah diterapkan dalam CV Harmoni Jaya Surabaya diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah diterapkan di perusahaan tersebut. Dan *Punishment* yang telah diterapkan di CV Harmoni Jaya Surabaya diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan, sanksi, serta potongan gaji. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di CV Harmoni Jaya Surabaya, apakah penerapan *Reward* dan *Punishment* memberikan kontribusi besar dan signifikan terhadap konsistensi kinerja karyawannya atau bahkan memberi peningkatan kinerja kepada karyawannya. Karena CV Harmoni Jaya Surabaya merupakan perusahaan yang berdiri sudah cukup lama dan secara tidak langsung memacu karyawannya untuk cepat memahami suatu pekerjaan yang berubah-ubah setiap harinya.

Dengan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah yang membahas dan mengkaji lebih lanjut tentang ketepatan pemberian *Reward* dan *Punishment* kepada karyawan dan bagaimana pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan setelah mendapat *Reward* dan *Punishment* dari perusahaan dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV Harmoni Jaya Surabaya”.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara, (2016:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Edy Sutrisno, (2016:16) bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Reward (X_1)

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Menurut Nesia Nanda (2022:20) *Reward* menjadi salah satu dimensi pada kompensasi, bahwa kompensasi punya komponen pada penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dan guna keanggotaan mereka sebagai pegawai. Artinya intrinsik serta ekstrinsik mencakup sistem kompensasi secara keseluruhan di perusahaan. Menurut Winda (2018:17) *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.

Punishment (X_2)

Punishment adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk *reinforcement* negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Menurut Winda (2018:34) *Punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *Reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *Punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. Oleh karena itu *Punishment* yang diberikan harus bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Menurut Priyadi (2020:33) *Punishment* sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika *Reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif maka *Punishment* merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif. Oleh karena itu *Punishment* yang diberikan harus bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai/diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Harmoni Jaya Surabaya. Menurut Sugiyono (2016:12) bahwa dalam metode penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikannya

adalah sistematis, terancang dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga dalam pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan sebuah metode penelitian yang sering digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab dan akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 35 responden. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pengolahan data pada deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah 35 responden, dan hasil perhitungan pada hasil analisis deskriptif tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Reward* memiliki nilai minimum sebesar 3.41 ($\sum mean : \sum pernyataan = 44.34 : 13$). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor *mean* pada variabel *Reward* adalah sebesar 3.41 menunjukkan kategori setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan variabel *Reward*.
2. Variabel *Punishment* memiliki nilai minimum sebesar 4.77 ($\sum mean : \sum pernyataan = 52.49 : 11$). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor *mean* pada variabel *Punishment* adalah sebesar 4.77 menunjukkan kategori sangat setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan semua pernyataan variabel *Punishment*.
3. Variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 3.36 ($\sum mean : \sum pernyataan = 47.11 : 14$). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor *mean* pada variabel kinerja adalah sebesar 3.36 menunjukkan kategori cukup setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden cukup setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variable dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan informasi bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau pertanyaan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda sudah terpenuhi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil yang valid. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dapat dilihat pada hasil olah data *Coefficients* pada kolom *Collinierity Statistics* yang ditunjukkan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.

- a. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoliniearitas, sedangkan
- b. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikoliniearitas.

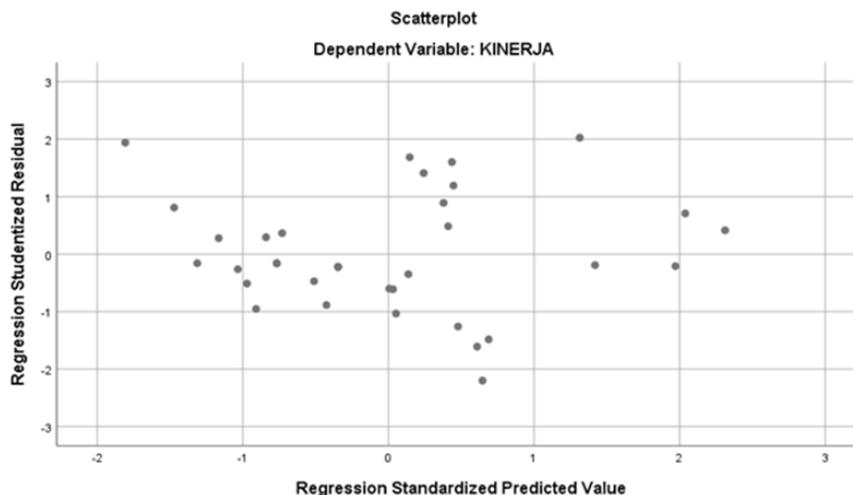
Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

- *Reward* nilai *tolerance* sebesar 0,786 dan VIF sebesar 1,273.
- *Punishment* Investasi nilai *tolerance* sebesar 0,786 dan VIF sebesar 1,273.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ sehingga variabel penelitian bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi-keobservasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari *scatterplots* terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dibawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas.



Sumber: Data SPSS 25, diolah 2022

Gambar 1.1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda berfungsi untuk menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variable penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen (terikat) dan variable independen (bebas). Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,798 + 0,584X_1 + 0,379X_2 + 6.571$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Hasil konstanta 8,798 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 , dalam kondisi tetap atau konstan, maka kepatuhan kinerja (Y) sebesar 8,798 satuan, yang berarti bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2), maka kinerja (Y) akan tetap sebesar 8,798.
2. Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi $X_1 = 378$. Dapat dijelaskan bahwa semakin baik nilai *Reward* (X_1), maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau meningkat.
3. Hasil statistik menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi $X_2 = 584$. Menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *Punishment* (X_2) dan peningkatan kinerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV Harmoni Jaya Surabaya dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,522 atau 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap variabel dependen kinerja sebesar 52,2% atau dapat dikatakan bahwa 52,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan besarnya pengaruh lain ini sering disebut sebagai *error* (e).

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan sikonstanta pada setiap variable bebas atau melakukan uji secara parsial (individu) untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas terhadap variable terikat. Hasil uji t dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Uji t Variabel *Reward* Terhadap Kinerja.

Nilai t_{hitung} pada variabel *Reward* pada tabel diatas adalah sebesar $2,914 < t_{tabel}$ sebesar $2,036$ dengan signifikansi sebesar $0,064 < \text{taraf signifikan}$ sebesar $0,05$, dengan *std error* $0,130$, maka hipotesis tidak di diterima. Dengan demikian *Reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Uji t Variabel *Punishment* Terhadap Kinerja.

Nilai t_{hitung} pada variabel *Punishment* pada tabel diatas adalah sebesar $3,213 > t_{tabel}$ sebesar $2,036$ dengan signifikansi sebesar $0,020 < \text{taraf signifikan}$ sebesar $0,05$, dengan *std error* $0,182$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan ANOVA (uji F). Digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas yang terdiri atas keputusan pendanaan, keputusan investasi dan kebijakan dividen secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,05$) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ uji model penelitian tidak layak untuk diuji.
2. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ uji model penelitian layak untuk diuji.

Dari pengujian secara empiris nilai F_{hitung} variabel bebas yaitu *Reward*, *Punishment* sebesar $17,493 > \text{nilai } F_{tabel}$ sebesar $2,90$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi}$ sebesar $0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 35 responden yang berada di CV Harmoni Jaya Surabaya. 35 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini semua berjenis kelamin laki-laki. Kemudian berdasarkan usianya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 21-30 tahun. Lalu berdasarkan pendidikan terakhirnya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir di jenjang

SMA/ sederajat. Sedangkan berdasarkan masa kerjanya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja dalam rentang waktu 1-5 tahun.

Berikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Harmoni Jaya Surabaya. Penerapan *Reward* di wilayah penelitian sudah berjalan baik dengan indikator pernyataan "Gaji yang saya terima di CV Harmoni Jaya Surabaya sesuai dengan beban pekerjaan saya" dan "Perusahaan memberikan *Reward* kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja" sebagai faktor terbesar dengan *mean* atau nilai rata-rata 3,51 dan 3,34. Hasil uji t (Parsial) antara variabel *Reward* terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 1,339, nilai koefisien regresi sebesar 0,402 dan nilai signifikansinya sebesar $0,190 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$ namun tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel *Reward*. Maka variabel *Reward* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. sehingga setiap adanya peningkatan *Reward* yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa adanya variabel lainnya, artinya semakin meningkat *Reward* yang diberikan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadir et al (2017:16) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel penghargaan (*Reward*) namun terdapat faktor pendukung lainnya.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja

Punishment atau hukuman sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang diberikan kepada karyawan ketika terjadi pelanggaran justru merupakan sesuatu yang baik. Dimana dengan adanya *Punishment* karyawan bisa mengetahui sekaligus mengintrospeksi dirinya ketika berbuat sesuatu yang salah, hal tersebut bisa jadi lebih baik lagi apabila dibarengi oleh usaha dari karyawan untuk berbuat lebih baik dan tidak mengulangi kesalahannya lagi. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* dengan indikator pernyataan "Saya selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja" dengan nilai rata-rata atau *mean* sebesar 3,43. Hasil uji t (Parsial) antara variabel *Punishment* terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,213, nilai koefisien regresi sebesar 0,443 dan nilai signifikansinya sebesar $0,020 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$. Maka variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan *Punishment* secara disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya dalam mencapai target perusahaan yang ditentukan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Irawanti (2018:12), yang mengemukakan bahwa hukuman (*Punishment*) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa F_{hitung} sebesar $17,493 > F_{tabel}$ sebesar $2,90$ sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan variabel bebas *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti (2018:17), dengan judul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dipengaruhi oleh kesadaran masing-masing individu. Pengaruh yang signifikan juga dapat memberikan gambaran bahwa dengan adanya pemberian *Reward* dan *Punishment* akan mempengaruhi peningkatan kinerja yang lebih baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisa yang sudah diperoleh, dan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan secara berikut:

1. Kondisi dari variabel *Reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan pada rata-rata kelas intervalnya berada di posisi atas dimana dikategorikan baik.
2. Secara parsial *Reward* berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Harmoni Jaya Surabaya.
3. Secara parsial *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Harmoni Jaya Surabaya.
4. Variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Harmoni Jaya Surabaya.

SARAN

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

1. Berdasarkan dari hasil penelitian, *Reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian diharapkan agar perusahaan bisa memberi tunjangan yang sesuai dengan beban kerja, agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian, *Punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian diharapkan agar perusahaan lebih memberitahukan tentang peraturan yang berlaku di lingkungan kerja dan

memberikan sanksi yang sesuai untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja bagi semua karyawan.

3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang, perlu lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja dari para karyawan, meningkatkan variabel lain, dan memungkinkan lebih banyak responden untuk berpartisipasi dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Winda Sri, Sjahruddin, Purnomo. 2018. *“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Efendy. 2017. Pengaruh pemberian Reward terhadap kinerja trainee di hotel holiday inn resort baruna Bali, *“Jurnal JMPP”*, Vol. 2, No. 1, hal 13, April.
- Edy, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, hal 67-78, Jakarta.
- Irawanti. A. 2018. Pengaruh pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara), Disertasi, Program Pascasarsajana, UIN Walisonggo, Semarang.
- Kadir, Abdul. 2017. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, *“Jurnal Organisasi dan Manajemen”*, hal 62-75, Oktober.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nesia, N. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang–Banten, *“Jurnal Ecobus”*, Vol. 1, No.3, hal 20.
- Priyadi. 2020. Komparasi pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Makmur Jaya, *“Management & Accounting Expose”*, Vol.2, No. 2, hal 17-33.
- Sriastuti, Winda dan Sjahrudin. Herman. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan, *“Jurnal Organisasi Dan Manajemen”*, issue 1, hal 31-46, Agustus.

Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung: CV Alfabeta.

Suak, R. 2017. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.