

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT MONG KREASI INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN

Wiwik Lestari¹, Fathorrahman²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: wiwilestari706@gmail.com, dosen01040@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the effect of Reward and Punishment on employee performance at PT Mong Kreasi Indonesia, South Tangerang City.*

Methods. *This research is an associative quantitative research type. The sampling technique used is a saturated sample. The sample for this research was all employees, totaling 64 respondents.*

Results. *This research proves that there is a positive influence. Simultaneously reward and punishment have a significant effect on employee performance. This can be seen from the value of $f_{count} > f_{tabel}$ or $33.509 > 2.76$ and is also reinforced by the value of ρ value $< sig.0.05$ or $0.000 < 0.05$ and has a contribution with an influence of 52.4% with a very strong level of relationship because has a correlation contribution of 0.724 and the regression equation $Y = 17.003 + 0.268 X1 + 0.315 X2$.*

Implications. *Rewards and Punishments influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing rewards so that employee performance increases as well as providing clear punishments for employees who commit violations so that they comply with existing regulations.*

Keywords. *Rewards, Punishment and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 64 responden.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif Secara simultan reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $33,509 > 2,76$ dan juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dan memiliki kontribusi dengan pengaruh sebesar 52,4% dengan tingkat hubungan sangat kuat karena memiliki kontribusi korelasi sebesar 0,724 dan persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,268 X_1 + 0,315 X_2$.

Implikasi. Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan reward (penghargaan) agar kinerja karyawan meningkat serta pemberian punishment (hukuman) sanksi yang jelas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran agar mematuhi peraturan yang ada.

Kata Kunci. Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. walaupun sudah didukung dengan adanya sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan kebutuhannya. Sebagai kebutuhan yang sangat penting, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perubahan organisasi yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. sumber daya manusia memegang peranan yang dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan kreativitas, bakat, tenaga, fikiran dan usahanya bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan seseorang dengan tingkat tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berguna dalam mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

PT Mong Kreasi Indonesia tidak lepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan dapat diukur dari penilaian kinerja rata-rata seperti kualitas kerja. Dalam hal ini, masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja. Dari segi kuantitas kerja, dinilai masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan tugas atau pekerjaan karena adanya kendala tertentu, sehingga dinilai kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya perencanaan perusahaan terhadap kebutuhan karyawan dari segi kompetensi, motivasi, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan bentuk kedisiplinan di dalam perusahaan. Karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya mencerminkan kualitas diri yang baik dari sudut pandang karyawan tersebut.

Menurut Kadarisman dalam Chairunisa, dkk (2020), "Reward merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, Berupa Gaji, Insentif, Tunjangan, Promosi yang diberikan karena dasarnya sebagai semangat dalam pengembangan kinerja dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu reward perlu memperhatikan penghargaan maupun imbalan yang tepat dalam penerapannya. Pemberian reward akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang berdampak baik bagi kelangsungan tujuan perusahaan. Adanya reward membentuk suatu pola bahwa pemberian reward yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya pemberian reward yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil kerja yang dihargai membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang lebih banyak lagi.

Faktor menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh rendahnya jumlah karyawan yang menaati peraturan perusahaan, sehingga perlu adanya punishment dalam membentuk karyawan yang berkualitas. Punishment disini diartikan sebagai hukuman yang diberikan karena adanya

pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Punishment diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Punishment bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan dan tata cara berperilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2016:444) punishment diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Punishment yang diberikan umumnya akan membuat karyawan yang lalai dalam bekerja akan menyadari kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

1. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Reward

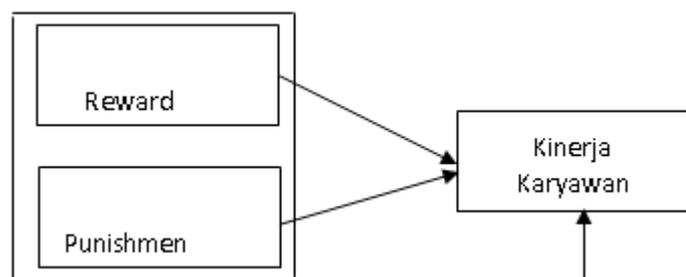
Menurut Kadarisman dalam Chairunisa, dkk (2020), "Reward merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, Berupa Gaji, Insentif, Tunjangan, Promosi yang diberikan karena dasarnya sebagai semangat dalam pengembangan kinerja dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu reward perlu memperhatikan penghargaan maupun imbalan yang tepat dalam penerapannya.

Punishment

Menurut Rivai (2016:444) punishment diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Punishment yang diberikan umumnya akan membuat karyawan yang lalai dalam bekerja akan menyadari kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berguna dalam mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64), "Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara terhadap penelitian, karena baru berdasarkan teori- teori namun berdasarkan data empiric hasil penelitian". Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris yaitu berdasarkan apa yang dapat diamati dan dapat diukur.

H₁: Terdapat pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Reward terhadap Kinerja Karyawan, Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai upaya untuk memberikan atau menghargai kinerjanya. Reward sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena reward merupakan salah satu bentuk positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Kadarisman dalam Chairunisa, dkk (2020), "Reward merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dasarnya sebagai semangat dalam pengembangan kinerja dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu reward perlu memperhatikan penghargaan maupun imbalan yang tepat dalam penerapannya".

H₂: Terdapat pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, menimbulkan rasa kepedulian atau tanggung jawab seseorang supaya tidak melakukan sesuatu kesalahan, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Hal ini sejalan dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evi Sofiati (2021) yang menunjukkan bahwa, Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai dalam Latiep, dkk (2022), "Hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat". Pada dasarnya tujuan pemberian Punishment adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Punishment sebagai salah satu bentuk negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

H₃: Terdapat pengaruh Reward dan Punishment terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohimat Nurhasan & Daniyati Solehah (2016), "Reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kinerja pegawai akan baik jika pemberian reward diberikan secara adil tanpa memandang status pekerja serta Punishment lebih diperhatikan dengan mengamati situasi serta kondisi lingkungan perusahaan."

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Penelitian ini dilakukan pada PT Mong Kreasi Indonesia. Waktu Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Reward (X1), Punishment (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini

adalah Jl. Kp.pondok Sentul No.178, Kelurahan Ciater, Kec.Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mong Kreasi Indonesia berjumlah 64 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Reward				
1	Butir Pernyataan 1	0,830	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,759	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,819	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,771	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,760	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,680	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,794	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,805	0,246	Valid
Punishment				
1	Butir Pernyataan 1	0,744	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,758	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,651	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,730	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,765	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,737	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,708	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,738	0,246	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,518	0,246	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,723	0,246	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,614	0,246	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,665	0,246	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,659	0,246	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,659	0,246	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,629	0,246	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,378	0,246	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 24 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,246 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Reward (X1)	0,920	0,60	Reliabel
Punishment (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,60	Reliabel

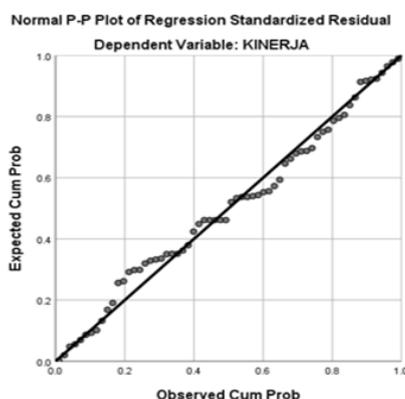
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

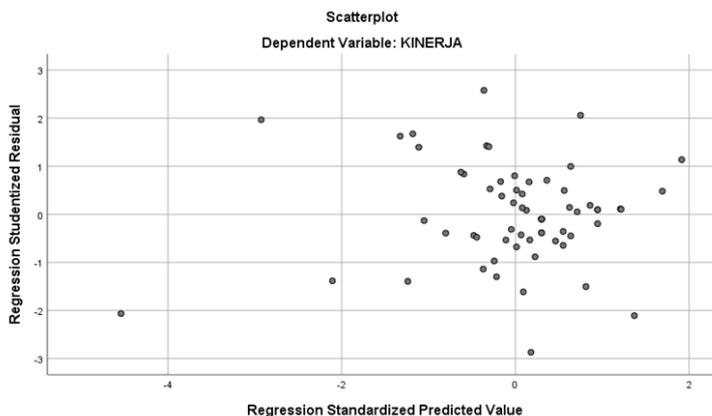
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	17,003	2,771			6,137	0,000		
Reward	0,268	0,095	0,369		2,812	0,007	0,453	2,209
Punishment	0,315	0,102	0,406		3,092	0,003	0,453	2,209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel reward sebesar 0,453 dan punishment sebesar 0,453, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel reward sebesar 2,209 serta punishment sebesar 2,209 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,003	2,771		6,137	0,000
	Reward	0,268	0,095	0,369	2,812	0,007
	Punishment	0,315	0,102	0,406	3,092	0,003

A. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,268 X_1 + 0,315 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 17,003 menyatakan Reward (X1) dan Punishment (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,003 point. Nilai regresi Reward = 0,268 menyatakan jika Reward (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Punishment (X2). Nilai regresi kepuasan kerja 0,315 menyatakan jika Punishment (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Reward (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,670 ^a	0,449	0,440	3,738
a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> , <i>Punishment</i>				
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.449. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 55,1%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,079	2,600		8,108	0,000
	<i>Reward</i>	0,486	0,068	0,670	7,105	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t (pengujian parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,105, > 1,999). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822,947	2	411,474	33,509	0,000 ^p
	Residual	749,053	61	12,280		
	Total	1572,000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (33,509 > 2,76), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,079 + 0,486 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,449 atau sebesar 44,9 % sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,105 > 1,999)$ dan juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara reward terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sigit Purnomo (2021) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) unit Pelaksanaan, Pelayanan, Pelanggaran (UP3) Bogor. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,797 + 0,528 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,462 atau sebesar 46,2 sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem punishment akan memperbaiki kinerja karyawan. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,293 > 1,999)$ dan juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amri (2019) Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada KSP Blaota Kota Palopo. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa reward (X_1) dan punishment (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,268 X_1 + 0,315 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,724 artinya variabel reward (X_1) dan punishment (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 0,524 atau 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan reward dan punishment maka akan semakin baik pula kinerja karyawan atau terjadinya peningkatan kinerja. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(33,509 > 2,76)$ dan juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Nurzila, Dkk (2021) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa reward dan Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses penelitian ini tentunya tidak luput dari keterbatasan dan hambatan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan lagi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Metode pengumpulan data ini hanya menggunakan koesioner, wawancara, dan arsip-arsip perusahaan, akan lebih baik jika dilakukan survei secara langsung sehingga diperoleh hasil penelitian yang jelas dan lengkap.

2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi.

5. Kesimpulan

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,079 + 0,486X_1$, nilai korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,105 > 1,999)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Reward terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,797 + 0,528 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,2 dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,293 > 1,999)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,003 + 0,268X_1 + 0,315X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan reward dan punishment maka akan semakin baik pula kinerja karyawan atau terjadinya peningkatan kinerja. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(33,509 > 2,76)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Daftar Pustaka

Buku:

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ansory, H., Fadjar, A., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Algifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

Bangun, W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS.

Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T.H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua puluh satu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 1*. Jakarta: Rajawali Press
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A,P. (2015), *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan Bandung:Remaja Rosdakarya Offset*.
- Mangkunegara, ,A,P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke-6* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosyid, M,Z. (2019). *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan ke-5*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward, Concepts, Practices, Strategies (Second Edition)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Jakarta : Raja grafindo Perasda.