

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK BRANCH MAKASSAR DEPARTEMENT AREA OPERATION

A. Rahmawati Rahmat^{1*}, Indra Wahyu²

^{1&2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara.

Email : emma_rachmat@yahoo.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Branch Makassar Departement Area Operation*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik melalui uji regresi linier berganda diperoleh nilai $Y = 16.239 + 0.461X_1 + 0.206X_2$, kemudian nilai koefisien korelasi (r) 0.663 atau 66.3% dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.439 atau 43.9%. Selanjutnya perhitungan uji t didapatkan hasil untuk variabel *Reward* yaitu T hitung 6.330 > T tabel 1.661 dan variabel *Punishment* diperoleh nilai yaitu T hitung 3.707 > T tabel 1.661. Hasil uji f diperoleh T hitung 36.769 > T tabel 3.09. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Branch Makassar Departement Area Operation*.

Kata Kunci : *Reward, punishment, kinerja karyawan*

Abstract. The purpose of this research is to determine the effect of rewards and punishment on employee performance at PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Department Area Operations. The type of data used in this research is qualitative and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. The analytical method used is descriptive analysis and statistical analysis through multiple linear regression tests, obtaining a value of $Y = 16.239 + 0.461X_1 + 0.206X_2$, then a correlation coefficient (r) of 0.663 or 66.3% and a coefficient of determination (r^2) of 0.439 or 43.9%. Next, the results obtained from the t test calculation were for the *Reward* variable, namely T count 6,330 > T table 1,661 and for the *Punishment* variable, the value obtained was T count 3,707 > T table 1,661. The results of the f test obtained T count 36,769 > T table 3.09. The research results show that rewards and punishments, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance at PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Department Area Operations

Keywords: *Reward, punishment, employee performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi, baik potensi sumber daya manusia maupun sumber daya alam, serta kemajuan ilmu dan teknologi, dengan memperhatikan tantangan perkembangan baik regional, nasional maupun global. Manajemen merupakan suatu instrumen penting yang digunakan dalam sebuah organisasi perusahaan, baik orientasi profit maupun non profit. Sebuah badan usaha dan organisasi non profit pada umumnya memerlukan manajemen dalam organisasi. Pengaplikasian manajemen yang baik dan benar sangat berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan, sebaliknya manajemen yang kurang baik akan memberikan pengaruh yang kurang baik juga terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maupun tujuan personal karyawan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Reward. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam bekerja, menjadi motivasi dan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah atau belum dicapai. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Reward memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari Reward dapat berupa gaji pokok, insentif, uang jasa prestasi (bonus), promosi jabatan, liburan, pensiun. Apabila Reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang pada organisasi perusahaan.

Selain Reward, variabel lain yaitu Punishment juga sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian kinerja (performances) pada sebuah organisasi perusahaan. Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. 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 tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment merupakan kegiatan yang lumrah, sebab Punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan penerapan pemberian Reward dan Punishment yang baik dan benar dengan memperhatikan segala aspek, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pemberian Reward dan Punishment yang kurang tepat, akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan seperti adanya stress kerja, ketidakpuasan kerja, dan lain sebagainya. Di beberapa perusahaan, pemberian Punishment justru memberikan

dampak yang negatif kepada kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Pemberian Punishment yang kurang tepat dan kurang objektif akan membuat seorang karyawan menjadi merasa tidak dihargai dan usahanya dalam berkontribusi dalam perusahaan menjadi sia-sia. Selain itu, pemberian Punishment yang kurang tepat juga akan membuat lingkungan kerja dan budaya kerja menjadi kurang nyaman bagi para karyawan.

Setelah melihat fenomena tersebut dimana pro dan kontra terhadap pemberian Reward dan Punishment terhadap karyawan, misalnya Punishment yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja justru ditangkap kurang baik oleh sebagian karyawan dengan macam-macam kepribadian sehingga mengakibatkan kinerja menurun dan pelaksanaan reward masih terlihat ada karyawan yang kurang diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya juga ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan Reward yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan, perusahaan akan memberikan Reward yang lebih kepada mereka. Selain itu masalah Punishment yang terjadi di beberapa perusahaan adalah karyawan sales marketing dan karyawan area operation yang kena punish (hukuman) apabila mereka tidak mencapai target ataupun tidak mengerjakan instruksi yang diberikan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan yang kemudian membuat kinerja sebagian karyawan menjadi menurun karena terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan oleh atasan.

Kinerja merupakan hasil dari kedua variabel tersebut diatas, dimana jika variabel reward dan punishment tepat dalam pelaksanaannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan (kelompok). Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peran tim Human Resources Departement sangat penting dalam pengembangan dan peningkatan kinerja para karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:358) Penghargaan atau Reward adalah imbal jasa. Dalam konteks manajemen perusahaan, penghargaan adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan..

Reward merupakan satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan, baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif. Reward juga merupakan salah satu bagian dari motivasi dimana dengan pemberian reward yang baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya dengan pemberian reward yang kurang baik dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif pada penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai

tanggapan responden terhadap reward yang dihubungkan dengan kinerja.

Wibowo dalam Sopiah dan Sungadji (2018:362) mengemukakan bahwa sistem penghargaan ini sendiri terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- Pentingnya penghargaan bagi manajer
- Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup
- Bobot pekerjaan
- Jam kerja
- Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer
- Frekuensi penerapan sistem penghargaan dalam perusahaan.

Punishment

Punishment atau hukuman yang telah dikemukakan oleh para ahli adalah antara lain Kusuma dalam Ansory dan Indrasari (2018:320), Punishment adalah tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dan dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulangnya.

Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:320), Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan demikian, Punishment merupakan sanksi, hukuman dan ancaman yang diberikan kepada seseorang pelanggar atau seseorang yang tidak mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan dengan tujuan agar seseorang tersebut dapat termotivasi dan berusaha keras untuk terhindar dari Punishment tersebut.

Tujuan penting dari Punishment yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku. Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Rosyid dkk (2018:51) mengemukakan beberapa indikator sebagai berikut:

- Hukuman harus dapat dipertanggung jawabkan
- Hukuman bersifat memperbaiki, hukuman harus memiliki nilai mendidik (normative)
- Hukuman tidak boleh bersifat ancaman atau pembalasan dendam yang bersifat perseorangan
- Tidak memberikan hukuman pada saat guru atau atasan sedang marah, karena bisa jadi hukuman yang diberikan bukan atas pertimbangan akal sehatnya namun karena emosinya yang sedang labil.
- Hukuman tidak boleh merusak hubungan yang baik antara guru dan siswa (atasan dan bawahan). Oleh karena hukuman harus dimengerti dan dipahami dengan baik.

Kinerja

Dessler dalam Sopiah dan Sungadji (2018:351) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

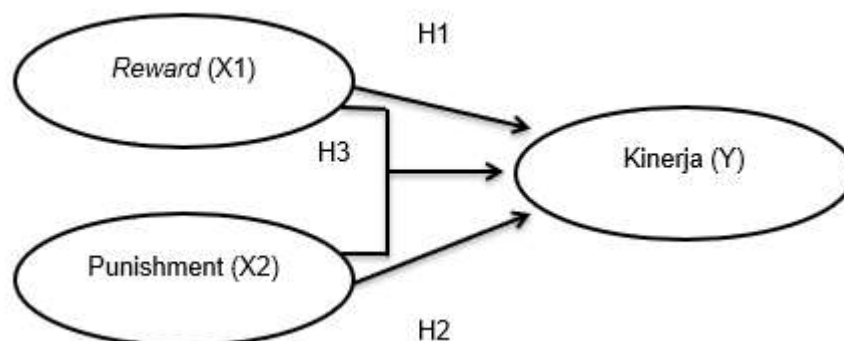
Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hery (2019:21) mengatakan bahwa tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Robbins, ada enam indikator dalam mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- Kualitas diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch Makassar Departement Area Operation* yang berlokasi tersebar di beberapa daerah di sulawesi selatan. PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch Makassar Departement Area Operation* adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail (midimarket).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar *Departement Area Operation* yaitu sebanyak 128 orang populasi.). Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin maka didapatkan hasil untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis metode pengumpulan data yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian Pustaka adalah mempelajari berbagai bentuk referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan di teliti. Sedangkan penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak menentukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak penelitian untuk mendapatkan data lapangan

Metode Analisis Data

Analisis Dekriptif

Analisis secara deskriptif, yaitu memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap beberapa item pertanyaan yang merupakan unsur-unsur pelaksanaan pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar *Departement Area Operation* yang hasilnya diambil dari jawaban responden dan perbedaan persepsi mereka terhadap setiap sumber yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden melalui analisis dengan menggunakan principal component analisis, kemudian skor hasil perolehan diolah.

Penelitian ini menggunakan Skala likert dimana setiap indikator atau sub variabel yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan ke dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal/likert yang menggambarkan peringkat jawaban. Peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Adapun kriteria penilaian yang digunakan dalam kuesioner disajikan dalam bentuk tabel instrumen skala likert berikut:

Tabel. 1. Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	3
Kurang Baik (KB)	2
Tidak Baik (TB)	1

Analisis Statistik

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu alat analisis skor untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1) dan (X2) yang dalam penelitian ini adalah Reward dan Punishment sementara variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Analisis kolerasi (r)

Untuk mengetahui hasil hubungan antara variabel Reward dan Punishment terhadap variabel kinerja, digunakan rumus korelasi (r)

Koefisien determinasi (r²)

Setelah hubungan antara variabel Reward dan Punishment terhadap kinerja diketahui kemudian dilanjutkan dengan Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen reward (X1) dan punishment (X2) terhadap variabel dependen (Y) kinerja,

Uji-t

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Makassar, dilakukan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan taraf nyata 0.05 (5%).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Sebelum disajikan data hasil penelitian setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden secara singkat. Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada perusahaan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana untuk jenis kelamin pria merupakan responden terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 responden atau dengan presentase 58,8% karena PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar Departement Area Operation lebih banyak merekrut pria untuk dijadikan karyawan yang bekerja sesuai dengan kebutuhan kondisi pekerjaan operasional, sedangkan selebihnya untuk jenis kelamin wanita yang turut berpartisipasi dalam penelitian adalah sebanyak 40 orang responden atau 41,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa di perusahaan ini lebih memprioritaskan karyawan pria dibandingkan wanita dalam perekrutan

Kemudian untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation, kebanyakan karyawan didominasi oleh yang telah bekerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 40 orang responden atau 41.3% dan 36% adalah karyawan yang bekerja 5 - 11 tahun, kemudian 16.5% adalah karyawan yang bekerja 3-4 tahun, sementara selebihnya sebanyak 6 orang responden atau 6.2% dari total responden adalah karyawan yang bekerja < 1 tahun. Ini membuktikan loyalitas dan reward karyawan pada perusahaan ini cukup tinggi dikarenakan masa kerja 5 – 11 tahun berada pada angka yang cukup tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, pada tingkat pendidikan SMA adalah yang paling banyak dengan presentase 76.3%, kemudian untuk tingkat pendidikan S1 ialah dengan presentase 21.6% dan Diploma memiliki presentase paling bawah dengan

© 2023 KHAZANAH JOURNAL. All rights reserved Corresponding Author : Andi Rahmawati Rahmat

presentase 2.1%. Dari penjelasan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan SMA merupakan syarat minimal untuk dapat bekerja pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation sehingga karyawan yang direkrut adalah didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

Dan terakhir usia 25-27 dengan total responden 31 adalah yang paling besar dengan presentase 34%, pada usia 19-21 dengan total responden 26 atau dengan presentase 28,6%. Sementara pada umur 22-24 tahun, angkanya cenderung sama yaitu dengan presentase sebanyak 27,4%. Pada angka yang paling bawah yaitu sebanyak 9 responden pada usia 28-29 tahun atau dengan presentase 10% dari total responden. Dapat disimpulkan bahwa, pada Department Area Operation adalah membutuhkan sumber daya manusia yang muda dan produktif untuk mempermudah dalam mencapai visi dan misi perusahaan dengan efektif dan efisien

Analisis Statistik

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesohitan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Validnya kuisisioner berarti bahwa kuisisioner tersebut dapat digunakan, indikator kuesioner dapat dilihat dengan membandingkan hasil rhitung dengan hasil rtabel apabila hasil rhitung lebih besar dari rtabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan valid. Seluruh indikator pernyataan yang ada dalam penelitian ini adalah valid karena signifikansi $< 0,05$, maka indikator-indikator tersebut memenuhi standar untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran, uji reliabilitas dengan nilai-nilai cronbach's alpha. Instrument atau item dinyatakan valid reliabilitas jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dimana ketiga variabel memiliki skor melebihi 0,6 Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan dan item-item ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya dan mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linear berganda berkenan dengan studi ketergantungan dengan nális nális tidak bebas pada suatu nális bebas dengan maksud untuk mengetahui arah pengaruh antara nális independen dengan nális dependen dan untuk memprediksi nilai dari nális dependen apabila nilai nális independen mengalami kenaikan atau penurunan kemudian dilakukan nális apakah ada pengsr antara nális. Untuk hasil perhitungan nális linear berganda diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.239	3.332		.000
	Reward	.461	.073	.511	.000
	Punishment	.206	.056	.299	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25.0. maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.239 + 0.461X_1 + 0.206X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 16.239 yang berarti angka konstan dari unstandardized coefficients dalam penelitian ini. Angka ini berupa angka konstan yang mempunyai arti besarnya kinerja karyawan saat nilai reward dan punishment sama dengan 0.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0.461$ artinya jika variabel reward meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel punishment sepadan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pada meningkat sebesar 0.461 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin besar reward yang dimiliki oleh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation maka semakin besar pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0.206$ artinya jika variabel punishment meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel reward dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.206 atau 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa punishment berkontribusi positif bagi kinerja sehingga semakin besar punishment maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

Analisis Korelasi

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengukur keeratan variabel Reward (X_1) dan Punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 25.0 Berikut ini adalah hasil dari uji koefisien korelasi bivariate pearson:

Table 3 : Hasil Analisis Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.427	2.879

a. Predictors: (Constant), *punishment* x2, *reward* x1

Source: Data diolah, 2023

Nilai R Sebesar 0.663. Hal ini menunjukan bahwa variabel reward dan punishment organisasi terhadap kinerja mempunyai kecendrungan hubungan yang kuat sebesar 66.3%. Hasil dari perhitungan pearson correlation hubungan variabel reward (X_1) dan punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.663 maka untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel akan diinterpretasikan menggunakan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi diatas. Setelah ditafsirkan dapat diketahui hubungan keeratan antara variabel reward (X_1) dan punishment (X_2) kinerja karyawan (Y) ada pada tingkat hubungan “kuat” karena 0.663 berada pada rentang interval 0,60-0,799. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan dengan tingkatan kuat antara reward (X_1) dan punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Table 4 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.427	2.879

a. Predictors: (Constant), *Punishment X2*, *Reward X1*

Nilai R Square sebesar 0.439. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43.9% kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation dipengaruhi oleh variabel independen Reward (X₁) dan Punishment (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 56.1% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji T (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel Reward (X₁) dan Punishment (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengujian dua sisi dengan taraf kesalahan 5% (0,05) dan dengan membandingkan T_{tabel} yakni 1.661. Apabila T_{hitung} < dari T_{tabel} dan signifikan dibawah 0.05 maka dinyatakan variabel independen tersebut berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila T_{hitung} > dari T_{tabel} dibawah 0.05 maka dinyatakan variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Table 5 : Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.239	3.332		.000
	<i>Reward</i>	.461	.073	.511	.000
	<i>Punishment</i>	.206	.056	.299	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 5, dengan mengamati baris kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Reward terhadap kinerja karyawan (H₁)

Variabel Reward (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation. Hal ini terlihat dari signifikan Reward (X_1) $0,000 < 0,05$ dan thitung (6.330) $>$ ttabel ($1,661$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan diterima secara parsial.

2. Pengaruh variabel Punishment terhadap kinerja karyawan (H_2)

Variabel Punishment (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation. Hal ini terlihat dari signifikansi Punishment (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung (3.707) $>$ ttabel ($1,661$) maka H_0 ditolak dan H_2 di terima.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level $0,05$ ($\alpha=5\%$) atau digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai Fhitung $>$ model Ftabel, maka yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai Fhitung $>$ Ftabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersamaan, dengan nilai Ftabel dengan tingkat kesalahan 5% , dapat disajikan hasil dari uji f sebagai berikut:

Table 6: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.555	2	304.778	36.769	.000 ^b
	Residual	779.167	94	8.289		
	Total	1388.722	96			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *punishment*, *reward*

Tabel 6 menjelaskan bahwa, diketahui nilai signifikan (sig) dari output anova adalah 0.000 . Artinya diketahui nilai signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja adalah $0.000 < 0,05$, maka hipotesis diterima, artinya bahwa Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uji f dari tabel diatas ditunjukan F_{hitung} sebesar $36.769 > F_{tabel}$ sebesar 3.09 dan berada pada taraf signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang menjelaskan bahwa Reward (X_1) dan Punishment (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variable reward (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh t hitung $6.330 >$ t tabel 1.661 dan signifikan sebesar

0.000 < dari 0.05 hal dapat diartikan bahwa Reward (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rosyid dkk (2019:18) bahwa Reward atau ganjaran sebagai penguatan positif perlu diberikan kepada seseorang sebagai tujuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku positif atau pencapaian prestasi yang telah diraihinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Reward memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tujuan mempertahankan kinerja atau meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga dkk. pada tahun 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) mendapatkan hasil penelitian yaitu, T hitung 4,154, t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 50) adalah 2,009. Hipotesis model regresi secara parsial menggunakan uji t diketahui t hitung > t tabel (4,154 > 2,009) dan nilai sig t (0,000) $\leq \alpha = 0.05$. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel (X₁) (Y) atau dengan meningkatkan Reward Karyawan (X₁) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel Punishment (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji thitung 3.707 > t tabel 1.661 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dengan demikian variabel Punishment (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:320) bahwa punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa memang ada pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, dengan adanya punishment dalam suatu organisasi maka akan memotivasi seorang karyawan untuk tidak berbuat kesalahan dan lebih semangat lagi untuk selalu memperbaiki kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti dkk. Pada tahun 2018 dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar dengan hasil penelitian yaitu positif signifikan dengan hasil dari persamaan dari regresi ganda sebagai berikut: $Y = 5,067 - 0,619X_1 + 0,423X_2 + 0,690$.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-F variabel Reward dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji f dimana hasil f hitung 36.769 > f tabel 3.09 dengan Signifikan 0.000 < 0.05, dengan demikian variabel Reward (X₁) dan Punishment (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Budiningsih dalam Ansory dan Indrasari (2018:324) bahwa metode reward dan punishment merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar stimulus dan respon. Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami karyawan dalam kemampuannya untuk bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain karyawan yang memiliki prestasi yang kurang akan diberikan punishment yang adil dan manusiawi, dan karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan diberikan reward.

Penelitian yang dilakukan oleh Amri pada tahun 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja pada KSP Balota Kota Palopo, juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu Reward (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan T hitung (3.086) > Ttabel (2.110) dengan tingkat kepercayaan 95%. Punishment (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Thitung (2.178) > Ttabel (2.110) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment merupakan metode yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun memperbaiki kinerja karyawan yang dianggap kurang, dengan tetap memperhatikan kemanusiaan jika memberikan punishment.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar Departement Area Operation maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda $Y = 16.239 + 0.461X_1 + 0.206X_2$. Nilai koefisien (r) Reward dan Punishment terhadap kinerja sebesar 0.663 atau sebesar 66.3% dengan demikian terdapat hubungan yang kuat dan signifikan. Koefisien determinasi (r^2) 0.439 atau sebesar 43.9%. Hal ini berarti Reward dan Punishment mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 43.9%, sedangkan sisanya sebesar 56.1% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Setelah melakukan Uji t (Uji parsial) untuk variabel Reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar Departement Area Operation. Dimana hasil thitung = (6.330) > ttabel (1.661) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.
3. Setelah melakukan Uji t (Uji parsial) untuk variabel Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar Departement Area Operation. Dimana hasil thitung (3.707) > ttabel (1.661). maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan secara parsial juga diterima.
4. Setelah melakukan Uji F (Uji parsial) untuk variabel reward dan punishment terhadap kinerja pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Makassar Departement Area Operation. Dimana hasil besarnya Fhitung (36.769) > Ftabel (3.09) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward dan Punishment terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota kota Palopo*. Jurnal Ilmiah Untag Semarang, Semarang.
- Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Aprianto, Brian dan Jacob, Fonny Arisandy. 2018. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. PPM, Jakarta Pusat.
- Armstrong, Michael dan Murlis, Helen. 2018. *Reward Management (Remuneration Strategy And Practice)*. PPM, Jakarta Pusat.
- Astuti, Winda Sri dkk, 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya, Makassar.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Eriawati, Yossi, 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yaptip, Pasaman Barat.
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Reka Medis*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo. 2019.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Grasindo, Jakarta
- Nugroho, Agung Dwi, 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan ke-1. Mediakom. Yogyakarta.
- Reza, Muh, 2019. *Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Panakkukang Makassar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar.
- Rosyid, Moh Zaiful dan Abdullah, Aminol Rosyid. 2018. *Reward dan Punishment dalam pendidikan*. Literasi Nusantara, Malang.
- Rosyid, Moh Zaiful dkk. 2019. *Reward dan Punishment konsep dan aplikasi*. Literasi nusantara, Malang.
- Sopiah dan Sungadji, Etta Mawang. 2018. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Andi, Yogyakarta.
- Suak, Raymond dkk, 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado

Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian*, Alfabeta. Bandung.

Suryadilaga, Rendra Maulana dkk, 2016. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.