

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATSUZAWA PELITA *FURNITURE* INDONESIA

Ruben
Ponco Priyantono*

Program Studi Manajemen, Kwik Kian Gie School Of Business, Jl.Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

Human resources are the most important resource compared to other resources because humans are able to provide talents, expertise, knowledge, and experience to achieve organizational goals. PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (PT MPFI) to improve company performance in the field of human resources is to impose reward and punishment with purpose of applying reward is to motivate employees to achieve high work performance, while punishment is applied to form a positive characteristic that prevents employees from taking actions that harm the company and can improve employee performance. This research was conducted to examine the effect of reward and punishment on the performance of the employees of PT MPFI. Data was collected using a questionnaire method with a total of 50 respondents from PT MPFI employees. Data analysis techniques use Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 20. The results of the study indicate that rewards have an effect on performance then the results of the second variable also show that punishment influences the performance of employees at PT MPFI.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dibandingkan sumber daya lain karena manusia mampu memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (PT MPFI) dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan dalam bidang sumber daya manusia memberlakukan *reward* dan *punishment* dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan *punishment* diberlakukan untuk membentuk suatu karakteristik yang bersifat positif pencegah karyawan melakukan tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk meneliti pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT MPFI. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dengan total responden 50 orang karyawan PT MPFI. Teknik analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 20. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja kemudian untuk hasil variabel kedua juga menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MPFI.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Kinerja*

*Alamat kini: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350
Penulis untuk Korespondensi: Telp. (021) 65307062 Ext. 222, Email: ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang merupakan sumber daya terpenting dalam perusahaan, dibutuhkan pengarahan dari perusahaan agar fungsi sumber daya manusia tetap sejalan dengan tujuan perusahaan, untuk melakukan pengarahan sumber daya manusia tersebut dibutuhkanlah manajemen. Pengertian manajemen (Gaol, 2014) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan/pengendalian yang dilakukan oleh manajemen supaya selalu efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen yang berfokus menjalankan tugas manajemen terhadap bagian sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Filippo dalam Gaol (2014), adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan – tujuan akhir individu organisasi, dan masyarakat yang telah dicapai. Pernyataan yang diungkapkan oleh Filippo dalam Gaol (2014) mengandung unsur – unsur tujuan akhir individu organisasi, dan masyarakat yang telah dicapai. Tujuan akhir individu dalam organisasi tersebut berkaitan erat dengan topik kinerja.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara secara singkat menjelaskan hasil kerja karyawan yang berhubungan erat dengan *output* akhir yang dihasilkan perusahaan. Suak, dkk (2017) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya *reward* sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengertian *reward* menurut Ansory, dan Indrasari (2018) adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Secara lebih lengkap menurut Ansory, dan Indrasari (2018) tujuan dari diadakannya *reward* adalah menarik orang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi, mempertahankan karyawan dari incaran organisasi lain, dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Suak, dkk (2017), melanjutkan bahwa selain memberlakukan *reward* hal penting lain yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi yaitu strategi menerapkan *punishment*, yang dimaksud *punishment* menurut Mangkunegara dalam Ansory, dan Indrasari (2018) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran karyawan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Fungsi *punishment* menurut Mangkunegara dalam Ansory, dan Indrasari (2018) merupakan suatu strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi tindakan karyawan yang merugikan perusahaan dengan cara memperbaiki karyawan dari tindakan pelanggaran. Diberlakukannya *punishment* agar dapat menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik serta memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan. Meskipun *punishment* berkonotasi negatif, tetapi jika diberikan secara tepat, dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (PT MPFI) yang didirikan pada tahun 1991 berkantor pusat di Karawang. PT MPFI ini memproduksi MDF board, particle board, dan

decorative paper. Strategi PT MPFI dalam memanfaatkan, dan mengembangkan sumber daya manusia dilakukan secara profesional agar memberikan dampak positif, yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif PT MPFI memberikan *reward* kepada karyawan yang menghasilkan kinerja sesuai dengan ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan. *Reward* yang diberikan oleh PT MPFI kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, promosi, dan bonus.

PT MPFI selain memberlakukan strategi *reward* juga memberlakukan strategi *punishment*, menurut Ansory, dan Indrasari (2018), "*punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi jika diberikan secara tepat, dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya". *Punishment* juga berfungsi sebagai pencegah karyawan PT MPFI melakukan tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan. PT MPFI menerapkan sistem *punishment* dengan memberlakukan peraturan perusahaan serta tata tertib PT MPFI secara adil kepada seluruh karyawan. Jika karyawan melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan atau tata tertib PT MPFI tersebut maka akan diberikan sanksi yaitu berupa teguran atau surat peringatan.

Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja karyawan menurut As'ad dalam Ansory, dan Indrasari (2018), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai, dan Basri dalam Desthiani (2018) menyatakan bahwa terdapat enam tujuan kinerja, yaitu :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja, dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Sunarto, dkk (2017:397) adalah :

- a. Hasil pekerjaan
 - 1) Kualitas kerja. Merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi ekspektasi atasan.
 - 2) Kuantitas kerja. Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu periode yang ditentukan atasan.
- b. Perilaku
 - 1) Pelaksanaan tugas. Kecukupan ilmu, dan *skill* yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
 - 2) Tanggung jawab. Karyawan selalu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan peraturan perusahaan yang berlaku.

2. Reward

Menurut Wijarnako dalam Ansory, dan Indrasari (2018), *reward* adalah sesuatu yang diberikan karena melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih, dan perhatian. Pengertian lebih spesifik mengenai *reward* menurut Ansory, dan Indrasari (2018) diartikan sebagai imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Fahmi (2016) menyatakan bahwa *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Mahmudi dalam Ansory, dan Indrasari (2018) menyatakan terdapat beberapa macam *reward* yaitu:

- a. Gaji, dan bonus
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok, dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus, dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*).
- b. Kesejahteraan
Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja. Bentuk kesejahteraan antara lain ; tunjangan, fasilitas kerja, kesejahteraan rohani
- c. Pengembangan karir
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
- d. Penghargaan psikologis, dan sosial
Penghargaan psikologis, dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Bentuk dari penghargaan psikologis, dan sosial adalah promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

Menurut Siagian (2015), terdapat beberapa instrumen yang harus diperhatikan oleh bagian kepegawaian dalam memberlakukan sistem *reward* yaitu:

- a. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
 - b. Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
 - c. Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan.
 - d. Menghargai perilaku positif.
 - e. Pengendalian pembiayaan.
 - f. Kepatuhan kepada peraturan perundang – undangan.
 - g. Terciptanya administrasi pengupahan, dan penggajian yang berdaya guna, dan berhasil guna. Artinya sistem kompensasi itu harus dibuat sedemikian rupa sehingga mudah diterapkan dalam praktek.
- Menurut Edirisooriya dalam Kentjana, dan Nainggolan (2018), menyatakan bahwa *reward* diukur dengan indikator *intrinsic reward*, dan *ekstrinsic reward*, sebagai berikut:
- a. *Intrinsic reward*
 - 1) Pengakuan. Sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil/*fair*.
 - 2) Tanggung jawab. Tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.
 - 3) Kesempatan belajar. Kesempatan belajar akan menambah pengetahuan, dan *skill* dari individu tersebut.
 - b. *Extrinsic reward*
 - 1) Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga, dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
 - 2) Bonus. Bonus adalah tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
 - 3) Tunjangan. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
 - 4) Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

3. *Punishment*

Punishment menurut Purwanto dalam Ansory, dan Indrasari (2018) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Fahmi (2016) menyatakan, “*punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan”. Sedangkan pengertian lain *punishment* merupakan peraturan atau hukum berfungsi sebagai pengendali pegawai agar berkinerja lebih baik, tunduk, dan patuh kepada peraturan – peraturan kepegawaian yang ada (Meyrina, 2017).

Menurut Ansory, dan Indrasari (2018) tujuan dari diberlakukan *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera, dan tidak akan mengulangi lagi. *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi jika diberikan secara tepat, dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki, dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Terdapat dua indikator yang digunakan untuk mengukur *punishment* menurut Purwanto dalam Meyrina (2017), yaitu:

a. *Punishment preventif*

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. *Punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. *Punishment preventif* dapat berbentuk tata tertib, perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

b. *Punishment represif*

Punishment represif yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang diperbuat. Jadi *punishment* ini diberikan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* dapat berbentuk pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (PT MPFI).

Hipotesis

Pengaruh *reward* terhadap *kinerja*

Ansory, dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa *reward* bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Tujuan pemberian *reward* dapat memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja (Maulana dkk, 2016). Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat diduga bahwa penggunaan strategi *reward* akan memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 1: *Reward* berpengaruh terhadap *kinerja*.

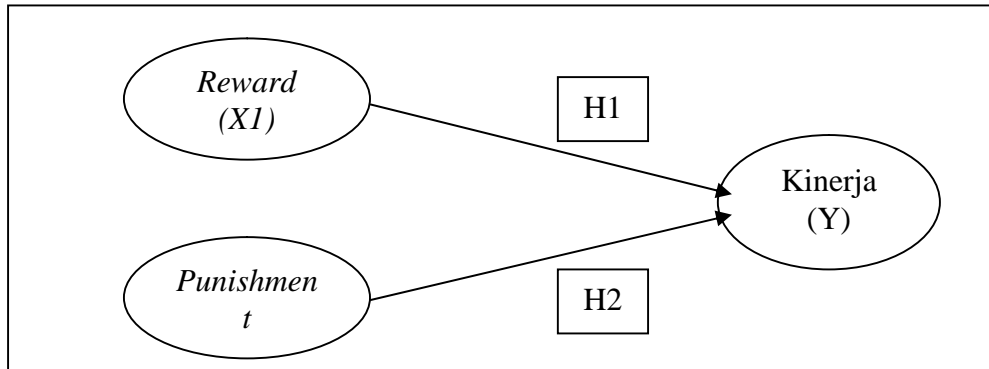
Pengaruh *punishment* terhadap *kinerja*

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Ansory, dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa *punishment* sebagai bentuk yang negatif tetapi jika diberikan secara tepat, dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. *Punishment* dapat meningkatkan kinerja juga dinyatakan oleh Mangkunegara dalam Meyrina (2017) bahwa yang dimaksud *punishment* adalah peraturan atau hukum berfungsi sebagai pengendali pegawai agar berkinerja lebih baik, tunduk, dan patuh kepada peraturan – peraturan kepegawaian yang ada. Hal ini juga

didukung penelitian terdahulu bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sunarto dkk, 2017). Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat diduga bahwa penggunaan strategi *punishment* akan memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Reward (X1)	<i>Intrinsic Reward</i> <i>Extrinsic Reward</i>	Pengakuan Tanggungjawab Kesempatan belajar Gaji Tunjangan Bonus Promosi
2	Punishment (X2)	<i>Punishment Preventif</i> <i>Punishment Represif</i>	Tata tertib Perintah Larangan Paksaan Disiplin Pemberitahuan Teguran Peringatan Hukuman
3	Kinerja (Y)	Hasil Pekerjaan Perilaku	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pelaksanaan Tanggungjawab

Sumber : dikembangkan untuk penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan survey. Penelitian ini terdapat 20 indikator yang menjadi data primer dengan berdasarkan konsep teori yang dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang *reward*, *punishment* dan kinerja.

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (PT MPFI) dan literatur-literatur seperti buku-buku dan jurnal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi menyebarkan kuesioner (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT MPFI sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang Berdasarkan tabel 2 di bawah ini diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($> 0,279$) hal ini membuktikan bahwa pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Sedangkan untuk reliabilitas diketahui bahwa nilai semua

digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah *Non probability sampling*, yaitu *sampling purposive*.

Pertimbangan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT MPFI, dan yang sudah pernah mendapatkan *reward* atau *punishment*. Penggunaan rumus slovin pada α 5%, memberikan hasil bahwa jumlah sampel yang direkomendasikan untuk penelitian pada PT MPFI sejumlah 50 karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 20.

Hasil Analisis data

1. Uji instrumen kuesioner
 - a. Uji validitas dan Reliabilitas. variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel, dan handal disebabkan jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Indikator	r hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Reward	Intrinsic reward	Pengakuan	0,391	valid	0,774	reliabel
		Tanggung jawab	0,732	valid		
		Kesempatan belajar	0,702	valid		
	Ekstrinsic reward	Gaji	0,719	valid		
		Bonus	0,735	valid		
		Tunjangan	0,622	valid		
		Promosi	0,692	valid		

Punishment	Punishment preventif	Tata tertib	0,668	valid	0,801	reliabel
		Perintah	0,62	valid		
		Larangan	0,616	valid		
		Paksaan	0,607	valid		
		Disiplin	0,653	valid		
	Punishment represif	Pemberitahuan	0,55	valid		
		Teguran	0,732	valid		
		Peringatan	0,351	valid		
		Hukuman	0,77	valid		
Kinerja	Hasil pekerjaan	Kualitas kerja	0,731	valid	0,78	reliabel
		Kuantitas kerja	0,834	valid		
	Perilaku	Pelaksanaan tugas	0,741	valid		
		Tanggung jawab	0,811	valid		

Sumber: data diolah, 2019

2. Uji Analisis deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Variabel Reward

No	Indikator	Skor					Total	UR (%)	FR (%)	Mean
		Unfavourable			Favourable					
		1	2	3	4	5				
1	Pengakuan	0	0	8	21	21	50	16	84	4,3
2	Tanggung jawab	1	1	5	27	16	50	14	86	4,1
3	Kesempatan belajar	0	0	7	29	14	50	14	86	4,1
4	Gaji	0	0	8	20	22	50	16	84	4,3
5	Bonus	0	2	18	18	12	50	40	60	3,8
6	Tunjangan	2	5	19	23	1	50	52	48	3,3
7	Promosi	4	3	14	21	8	50	42	58	3,5
Rata- rata								27,7	72,3	3,9

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 3 di atas menunjukkan skor rata – rata keseluruhan untuk variabel *reward* adalah sebesar 3,9

dimana responden setuju bahwa *reward* yang diberikan PT MPFI memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Variabel Punishment

No	Indikator	Skor					Total	UR (%)	FR (%)	Mean
		Unfavourable			Favourable					
		1	2	3	4	5				
1	Tata tertib	1	1	21	23	4	50	46	54	3,6
2	Perintah	1	3	15	29	2	50	38	62	3,6
3	Larangan	0	1	16	26	7	50	34	66	3,8

4	Paksaan	0	2	14	32	2	50	32	68	3,7
5	Disiplin	0	2	9	31	8	50	22	78	3,9
6	Pemberitahuan	0	1	10	33	6	50	22	78	3,9
7	Teguran	0	2	12	28	8	50	28	72	3,8
8	Peringatan	0	1	10	31	8	50	22	78	3,9
9	Hukuman	0	4	15	29	2	50	38	62	3,6
Rata- rata								31,3	68,7	3,8

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 4 di atas menunjukkan skor rata – rata yaitu 3,8 dimana mayoritas responden kuesioner pada PT MPFI setuju bahwa PT MPFI memberlakukan sistem

punishment yang baik untuk mencegah atau mengatasi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan atau tata tertib perusahaan.

Tabel 5. Hasil Analisis Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor					Total	UR	FR	Mean
		Unfavourable		Favourable						
		1	2	3	4	5				
1	Kualitas kerja	0	2	14	26	8	50	32	68	3,8
2	Kuantitas kerja	0	2	6	30	12	50	16	84	4
3	Pelaksanaan tugas	0	0	11	32	7	50	22	78	3,9
4	Tanggung jawab	0	1	5	32	12	50	12	88	4,1
Rata- rata								20,5	79,5	4

Sumber : data diolah, 2019

Diketahui skor rata – rata keseluruhan untuk variabel kinerja adalah sebesar 4,0 menunjukkan bahwa responden setuju telah memberikan kontribusi kinerja yang baik kepada PT MPFI.

3. Uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, autokorelasi, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi		Sig.	DW	VIF	Keterangan
Normalitas		0,847	-	-	Normal
Autokorelasi		-	2,053	-	Tidak terjadi otokorelasi
Heteroskedastisitas	<i>Reward</i>	0,762	-	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	<i>Punishment</i>	0,773	-	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	<i>Reward</i>	-	-	1,508	Tidak terjadi multikolinearitas
	<i>Punishment</i>	-	-	1,508	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data diolah, 2019

- a. Uji normalitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) signifikansi sebesar 0,847 sehingga terbukti bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal.
- b. Uji autokorelasi. Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil uji autokorelasi Durbin – Watson memberikan hasil 2,053. Nilai *output* SPSS Durbin – Watson tersebut terletak diantara DU, dan 4 – DU ($1,6283 < 2,053 < 2,3717$). Hasil *output* SPSS tersebut memberikan pernyataan bahwa dalam model regresi linear tidak terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t – 1 (sebelumnya).
- c. Uji multikolonieritas. Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu *reward*, dan *punishment* lebih besar dari 0,10 ($0,663 > 0,10$), dan VIF kurang dari 10 ($1,508 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.
- d. Uji heteroskedastisitas. Hasil hasil *output* menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,762 serta variabel *punishment* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,773 , maka keduanya dapat dikatakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena $sig > 0,05$.
- e. Uji hipotesis.
 - 1) Uji F.

Tabel 6. Hasil Uji F

Nilai F	Sig. F
10,737	0,000

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000. signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa model regresi signifikan sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja.

- 2) Uji T.

Tabel 7. Hasil Uji T

	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Sig.
<i>Reward</i>	0,262	0,080
<i>Punishment</i>	0,444	0,018

Sumber : data diolah, 2019

Hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *reward* signifikansi 0,080 ($0,080$

$> 0,05$). Untuk variabel *punishment* signifikansi 0,018 ($0,018 < 0,05$). Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

kinerja, sedangkan variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Koefisien determinasi (R^2).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Deerminasi

Model	R Square
1	0,314

Sumber : data diolah, 2019

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai $R - square$ sebesar 0,314. Hal ini berarti 31,4 % kinerja dipengaruhi oleh *reward*, dan

punishment. Sedangkan sisanya sebesar 68,6% merupakan kontribusi variabel lain di luar penelitian ini.

4) Analisis regresi berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B
(Constant)	1,275
<i>Reward</i>	0,262
<i>Punishment</i>	0,444

Sumber : data diolah, 2019

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,275. Hal ini dapat diartikan jika *reward*, dan *punishment* nilainya adalah 0, maka tingkat kinerja nilainya 1,275. Nilai koefisien regresi variabel *reward* dan *punishment* adalah 0,262 dan

0,444; dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *reward* sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,262 dan setiap peningkatan *punishment* sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,444.

Pembahasan

1. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT MPFI

Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa variabel *reward* signifikansi 0,080 ($0,080 > 0,05$), yang berarti bahwa variabel *reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada α 5% (tingkat kepercayaan 95%). Hasil penelitian ini didukung oleh Suak, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fahmi (2016) mengatakan bahwa *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Tujuan diadakan *reward* menurut Ansory, dan Indrasari (2018) adalah memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Reward yang diberikan oleh PT MPFI kepada karyawan berupa gaji,

tunjangan, promosi, dan bonus. Gaji yang diberikan PT MPFI kepada karyawan sebesar tanggung jawab serta beban kerja yang dipikul karyawan. Selain gaji, PT MPFI juga memberikan tunjangan kepada karyawan yang berbentuk asuransi kesehatan, dan pensiun. Promosi yang diberikan PT MPFI berwujud pengiriman sebanyak empat belas orang ke negara Jepang, dan sekembalinya dipastikan mendapatkan kenaikan jabatan, serta PT MPFI juga memberikan bonus kepada karyawan berupa besaran presentase dari laba perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kebijakan manajemen perusahaan.

2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT MPFI

Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa variabel *punishment* signifikansi 0,018 ($0,018 < 0,05$), yang berarti bahwa variabel *punishment* pada *output* SPSS dengan tingkat *alpha* 5% (tingkat kepercayaan 95%) memberi makna bahwa *punishment* berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Kentjana, dkk (2018) bahwa *punishment* berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ansory, dan Indrasari (2018) mengatakan bahwa *punishment* sebagai bentuk yang negatif tetapi jika diberikan secara tepat, dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Punishment yang diterapkan pada PT MPFI berfungsi untuk mencegah karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dengan memberlakukan peraturan perusahaan serta tata tertib PT MPFI secara adil kepada seluruh karyawan. Karyawan yang tetap melakukan pelanggaran dari peraturan perusahaan atau tata tertib PT MPFI akan diberikan beberapa sanksi yaitu teguran atau surat peringatan dari manajemen jika melakukan kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan operasional serta pemberhentian karyawan jika karyawan tetap melakukan kedua kesalahan sebelumnya setelah

mendapatkan tiga kali surat peringatan langsung dari manajemen.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis satu diterima bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MPFI.
- Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dua diterima, bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MPFI.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan :

- Berdasarkan hasil kuesioner bahwa responden PT MPFI menyatakan ragu – ragu dengan tingkat *unfavourable* 52% mengenai pemberian tunjangan perusahaan. Tunjangan ini berupa asuransi kesehatan, dan pensiun dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga PT MPFI perlu mengkaji kembali pemberian tunjangan tersebut kepada karyawan.
- Mayoritas responden kuesioner pada PT MPFI setuju bahwa *punishment* yang berlaku pada PT MPFI dapat mencegah atau mengatasi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan atau tata tertib perusahaan, namun indikator mematuhi tata tertib perusahaan memiliki tingkat presentase terkecil (tingkat *favourable* 54%) dibandingkan dengan indikator *punishment* lainnya. Hasil penelitian ini dapat

dijadikan masukan kepada PT MPFI untuk mencari alternatif terbaik mengenai pemberlakuan *punishment* terutama pada

indikator tata tertib agar tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib PT MPFI meningkat.

Daftar Pustaka

- Ansory, Al Fadjar., Meithiana Indrasari (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Desthiani, Unik. (2018), “*Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Sekretari* Vol. 5 No. 1.
- Fahmi, Irham. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR Jimmy L. (2014), *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, dan Bisnis*, Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kentjana, Michelle Putri., Piter Nainggolan. (2018), “*Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Bank Central Asia Tbk)*”, *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism for Economic Development* Universitas Bunda Mulia, Jakarta 5 – 6 September 2018 e-ISSN No:2622 – 7436.
- Meyrina, Rr. Susana Andi. (2017), “*Pelaksanaan Reward, dan Punishment terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum, dan HAM*”, *JIKH* Vol. 11 No. 2 Juli 2017: 139 – 157.
- Siagian, Sondang P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suak, Adolfina. dan Yantje Uhing (2017), “*Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*”, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 1050 – 1059.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ading. Umi Rusilowati, & Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih (2017), “*Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman), dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat*”, *Prosiding Seminar Ilmiah Nasional Membangun Paradigma Kehidupan melalui Multidisiplin Ilmu Pascasarjana Universitas Pamulang* Juli 2017.
- Suryadilaga, Rendra Maulana. Moehammad Al Musadieg, & Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), “*Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No. 1 Oktober 2016.