

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Syahna Zein^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 05 Agustus 2022

Revisi: 08 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

Kata kunci:

Reward, Punishment, kinerja

Korespondensi

*Penulis korespondensi :

jeinsyahna@gmail.com,

Frianto75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan variabel punishment (X2) memiliki pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan hasil bahwa Reward (X1) dan punishment (X2) secara keseluruhan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

How to Cite

Zein, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep . *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 73–79. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5308>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha. Seringkali dengan perkembangan zaman, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik manajemen SDM dan penerapan konsep dimana hal tersebut mencakup

peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan.

Reward digunakan sebagai salah satu langkan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik. Penggunaan reward sejatinya akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan pengembangan diri, sehingga laju peningkatan kinerja bisa berpengaruh kepada perusahaan. Penghargaan melalui sistem manajemen gaji merupakan salah satu penghargaan yang paling inti atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam hitungan bulan, atau mingguan. Artinya capaian kerja yang mereka lakukan dibalas setimpal melalui sistem pengajian oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk mendapatkan kembali penghargaan tersebut dalam minggu ataupun bulan selanjutnya. *Reward* diterapkan karna ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi, *Reward* dan *Punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. *Reward* merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sumekar, Sumenep kepada karyawannya dan pentingnya kesejahteraan karyawan adalah sebagai balas jasa yang berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja yaitu: Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh serta hubungan antar variabel. Dalam melakukan penelitian ini, metode pengambilan data dengan melakukan dua metode yakni penelitian ke perpustakaan dan kelapangan dengan cara penyebaran kuesioner, observasi atau pengamatan dan wawancara. Objek penelitian ini dilaksanakan di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Jl. Penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 30 karyawan. Karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni karyawan bidang keperawatan yang meliputi karyawan yang ada di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Serta diperoleh berdasarkan teknik sampling

jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil uji validitas tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja pegawai memperoleh sebuah data berlaku jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dalam penyebaran butir pernyataan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sanya angket dianggap layak sebab mudah untuk di jawab dan di fahami. Sebuah data yang telah diuji reliabilitas dari suatu *Reward* serta *Punishment* pada sebuah Kinerja pegawai yang didalamnya menyamaratakan pada pemberian nilai koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan konsisten atau reliabel. Dalam penelitian ini Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof Smirnof* . Berdasarkan hasil tabel output dari menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$, demikian residual data dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal. Sedangkan untuk hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)* tiada terdapat variabel yang melebihi nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi, sebab nilai dari variabel *Reward* dan *Punishment* kurang dari 10.

Selanjutnya yaitu uji heterokedasitas dilakukan dengan mengamati pola *scatter plot*. Berdasarkan hasil olah data pola *scatter plot* menyebar dengan rata dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga bahwasanya terbukti tidak terjadi heterokedasitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode glesjer:

Table 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.489	5.582		.446	.659
REWARD	.261	.252	.240	1.036	.309
PUNISHMENT	-.223	.223	-.230	-.996	.328

a. Dependent Variable: AbsRES1

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas bahwasanya terdapat nilai signifikan antara variabel *Reward* sebesar 0,309 yang mana lebih besar dari 0,05 serta variabel *Punishment* terdapat nilai 0,328 lebih besar dari 0,05 maka bisa disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas antara kedua variabel independent tersebut.

$$Y = 0,743 + 0,744x_1 + 0,766$$

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda variabel *reward* dan *punishment* terdapat nilai sebesar 15,514 maka nilai dari kinerja karyawan akan tetap 15,514 untuk variabel *reward* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,268 dapat

disimpulkan bahwa jika ada kenaikan 1 skor pada variable *Reward* karyawan sebesar 1,268. Untuk variable *punishment* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,635 dan dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan 1 skor maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 15,514.

Dari hasil uji koefesien determinasi pada distas nilai yang dijadikan acuan koefesien determinasi adalah nilai pada R square yaitu sebesar (0,541) 70,6% artinya variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi variabel kinerja sebesar (0,706) 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	5.514	9.269		1.674	.106
REWARD	.268	.418	.506	3.036	.005
PUNISHMENT	.635	.371	.285	1.711	.099

a. Dependent Variable: T_Y

Sumber : data diolah peneliti

Hasil SPSS tersebut dapat membantu untuk mengetahui tentang pengaruh variabel bebas *Reward Punishment* terhadap kinerja karyawan berupa variabel yang terikat dilakukan uji t. Sehingga pengujian yang dilakukan berhubungan dengan data yang bisa dilihat pada uji t, dan bila terdapat taksir pada probabilitasnya kurang dari 0,05, H_0 yang ditolak itu artinya terdapat suatu pengaruh yang penting.

Variabel *Reward* diperoleh dari $t_{hitung} = 3,036$ dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel *Punishment* memperoleh $t_{hitung} = 1.711$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F dalam penelitian ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	607.815	2	303.908	13.787	.000
Residual	595.151	27	22.043		
Total	1202.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : data diolah peneliti

Hasil output SPSS dari nilai sebesar 13,787 dengan tingkatan penting sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai penting > 0,05 maka H_0 akan ditolak dan H_3 akan diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Reward ataupun punishment sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 4.19
Uji Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.711 ^a	.505	.469	4.695

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji koefisien determinasi pada distas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada R square yaitu sebesar 0,469 atau 46,9% artinya variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,469 atau 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

Pengaruh Reward (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil uji t (Parsial) untuk variabel Reward (X₁) diperoleh t hitung sebesar 3,036 > t tabel 2,0486 dengan nilai signifikan 0,005 nilai signifikan 0,005 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian (Indah, Rahmawati, 2019) ini relevan yang menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Pengaruh Punishment (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil uji t (Parsial) untuk Pada variabel *Punishment* (X₂) diperoleh t hitung sebesar 1,711 < t tabel 2,0486 dengan nilai signifikan 0,099 < 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ Ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sukarno, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

Reward (X₁) dan Punishment (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil output SPSS dari angka 23.0 maka nilai Fhitung sebesar 13,787 dengan taraf penting sebesar 0,000. Maka hal tersebut, dapat memberi

kesimpulan bahwa nilai penting dari $> 0,05$ maka hasil H_0 akan ditolak serta hasil dari H_3 akan diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Reward* ataupun *Punishment* sangat berpengaruh secara Positif serta sangat penting terhadap Kinerja pegawai. Maka hasil pada penelitian tersebut sangat relevan dengan penelitian yang telah dilakukan (Purnomo, 2021) menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan perbandingan nilai f hitung $> f$ tabel sebesar $59,666 > 3,11$ artinya kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan PT (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini menunjukkan *Reward* yang dibuat oleh BPRS Bhakti Sumekar Sumenep semakin baik pemberian Tunjangan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja secara optimal dan Kinerja karyawan semakin meningkat dan Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik *Reward* yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Variabel *Punishment* (X_2) PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan artinya ketika karyawan selalu bekerja sesuai peraturan yang berlaku dengan hadir tepat waktu dan membuat surat izin ketika absen kerja maka pekerjaan tidak akan tertunda dan kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji F (simultan) Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Sumekar Sumenep. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) sebesar 46,9%, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun saran bagi PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep sebaiknya dapat meningkatkan pemberian *Reward* yang lebih baik kepada karyawan, seperti contoh pemberian fasilitas kerja yang mendukung dan pemberian insentif, tunjangan yang adil dan berimbang agar semakin meningkat pula usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja. PT BPRS Bhakti sebaiknya dapat lebih menegakkan sanksi yang telah ditetapkan agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja meliputi datang tepat waktu, mentaati segala aturan yang berlaku serta memiliki moral yang dapat dijadikan cerminan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Fintahiasari, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara)*. *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.

- Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, & Nanda Tri Pamungkas. (2020). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jamkorindo*. Journal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, 7, 1–7.
- Dihan, H. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Dymastara, E. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 160–167.
- Indah, Rahmawati, A. (2019). *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Mahpudin. (2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 7(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5905942>
- Nafiudin, & Hermmawan, M. R. (2019). *Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Bangun Beton Indonesia Cilegon*. Manajemen Dewantara, 3(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.