

REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN

Suparmi

suparmi@untagsmg.ac.id

Vicy Septiawan

vcky91867@gmail.com

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. DSSA IV Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian spinning PT. DSSA IV Ungaran sebanyak 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu semua populasi diambil sebagai responden penelitian. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil lainnya yaitu secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. *Reward* dan *Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan

Kata kunci : *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan, sumber daya manusia, organisasi .

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of reward and punishment on employee performance at PT. DSSA IV Ungaran. The population of this study were employees of the spinning section of PT. DSSA IV Ungaran as many as 63 employees. This study uses a saturated sample method, which is that all populations is taken as research respondents. Analysis of research data using multiple linear regression.

The results of the study showed that partially there is a positive and significant effect of reward on employee performance. The result of the testing of the first hypothesis indicates that there is a positive and significant influence between rewards on employee performance. The better the reward of the company, the better employee performance. Other result, namely partially there is a positive and significant effect of Punishment on Employee Performance. The result of testing the second hypothesis shows that there is a positive and significant influence between Punishment on Employee Performance. This shows the better perception of employees in responding to Punishment of the company, the better Employee Performance. Reward and Punishment as Triggers for Employee Performance

Keywords: reward, punishment and employee performance, human resources, organization

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu

institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014). Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya (Nawawi, 2005). Indikator *reward* menurut Siagian dalam *Paper academia* yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kesimpulannya yaitu *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial. *Reward* / penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli,

sebagai berikut. *Reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suak dkk (2017) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015). *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015). Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. *Punishment* / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan

organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Beberapa pengertian *punishment* menurut para ahli sebagai berikut menurut Siagian (2006) *Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015) menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suak dkk (2017) menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berbeda atau *research gap* diatas dapat diringkas menjadi Tabel 1 menunjukkan adanya fenomena *research gap* atau hasil penelitian yang berbeda. Selain fenomena *research gap*, terdapat fenomena lain yaitu adanya target produksi tidak sesuai dengan realisasi produksi, seperti yang terlihat pada Tabel 2, menunjukkan realisasi produksi hasil pencapaian target tiap tahun fluktuatif. Pada tahun 2016, realisasi mampu melebihi target sebesar 111,00%. Namun pada tahun 2015, 2017 dan 2018 realisasi

produksi tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan dan cenderung mengalami penurunan produksi. Hal ini merupakan fenomena yang harus dicari solusinya agar pencapaian yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena rendahnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *reward* dan *punishment*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. DSSA IV Ungaran ?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.DSSA IV Ungaran?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. DSSA IV Ungaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. DSSA IV Ungaran.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mangkunegara (2015), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja atau Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2015).

2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2011), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu

kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan . Oleh sebab itu peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan tanggung jawab.

2.3. Penghargaan (*Reward*)

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka

atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013).

Menurut Mahsun (2006), pada dasarnya ada dua tipe jenis penghargaan atau *reward* yaitu:

a) Social reward

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor extrinsic reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

b) Psychic reward

Psychic reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai.

c) Intrinsic reward

Psychic reward adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang. Seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah imbal jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. *Reward* juga dapat memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dengan begitu akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal untuk

perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik, memiliki prestasi atas kerja yang dicapainya dan bertanggungjawab atas pekerjaannya dan dengan adanya *reward* karyawan akan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya. Dari definisi diatas maka indikator yang diperoleh untuk menilai *reward* adalah gaji dan insentif yang cukup, kesamaan penghargaan, tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepada karyawan

2.4. Hukuman (*Punishment*)

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015). Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam Anwar & Duniya (2016) dikatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya Anwar & Duniya (2016) mengatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Punishment / hukuman merupakan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment*

/ hukuman adalah sebuah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa indikator dalam menilai *punishment* adalah teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan PHK karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian spinning PT. DSSA IV Ungaran sebanyak 63 orang. Divisi produksi di perusahaan terdiri dari 3 bagian yaitu Bagian Spinning, Bagian Weaving dan Bagian Finishing. Alasan pemilihan Spinning adalah bagian ini adalah bagian yang paling penting dalam kegiatan produksi dan dalam pencapaian target produksi pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 63 responden.

3.2. Metode Pengumpulan

Data

Data primer ini peneliti memberikan daftar pertanyaan pada responden berupa kuesioner.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

1. Metode wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pimpinan PT.

DSSA IV Ungaran sebagai ijin penelitian dan wawancara dengan karyawan.

2. Metode kuesioner

Karyawan melaksanakan pengisian kuesioner kemudian diambil kembali.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengukurnya perlu diuji validitasnya. Suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur secara tepat terhadap apa yang akan diukur. Dengan kriteria nilai r hitung $>$ r tabel, maka penelitian dikategorikan valid. Dan bila sebaliknya, r hitung $<$ r tabel, maka penelitian dikategorikan tidak valid. (Sugiyono, 2001). Penentuan besarnya r tabel dengan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah karyawan dan k adalah variabel bebas dan tingkat signifikansi (α) = 5%. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan software SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel ($df = n - 2 = 30 - 2 = 28$) sebesar 0,3610 pada tabel 3 (lampiran). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten kostruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0.70 (Imam Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. berdasarkan jika nilai Alpha

melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2011). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas, pada Tabel 4 dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7; hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel (handal).

4.2. Hasil Uji Hipotesis

1) Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data pada table 5 didapatkan nilai koefisien regresi *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,485 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $4,547 > t$ tabel ($df=n-k=63-2=61$) sebesar 1,6702; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan. *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Indikator *reward* menurut Siagian dalam *Paper academia* didefinisikan yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kesimpulannya yaitu *reward*

merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial. *Reward* / penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli, sebagai berikut. Menurut Ramayulis (2008), *reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan *reward* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *reward* yang diberikan perusahaan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil olah data pada table 3 (Lampiran) didapatkan nilai koefisien regresi *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,357 dan angka probabilitas sebesar $0,005 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $2,903 > t$ tabel ($df=n-k=63-2=61$) sebesar 1,6702; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan. Tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran di perusahaan perlu dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000). Menurut Siagian (2006)) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. *Punishment* / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment*

/ hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Beberapa pengertian *punishment* menurut para ahli sebagai berikut menurut Siagian (2006) *Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* karyawan di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewal dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015) menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Reward (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik *Reward* di perusahaan,

maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin tidak baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan.

2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Punishment (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Agung Dwi Nugroho, 2015. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur Vol 4 No. 2 Juni 2015*.
- Ghozali, Imam,. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor: Penerbit Ghalia.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006. *Organisasi dan Manajemen Perilaku dan Struktur Proses*. Jakarta : Erlangga
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mahsun. Mohammad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2011. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.39 No.1 Oktober 2016.*
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara. Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suak, Raymond; Adolfini dan Uhing, Yamntje. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017.* Tangkuman, Kevin; Tewel, Bernhard; dan Trang, Irvan. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2 Juni 2015.*
- Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjono (2016). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Winardi, 2009. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Tabel 1
Research Gap

Hubungan antara Variabel	Hasil Penelitian	
	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh, tetapi Tidak Signifikan
1. <i>Reward</i> terhadap kinerja karyawan	Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewel dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015)	Suak dkk (2017)
2. <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Suryadilaga dkk (2016); Tangkuman, Tewel dan Trang (2015); Agung Dwi Nugroho (2015)	Suak dkk (2017)

Sumber : Disarikan dari beberapa riset terdahulu, 2019

Tabel 2
Prosentase Target dan Realisasi
Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran Tahun 2015-2018

No	Tahun	Target (Juta Rp.)	Realisasi (Juta Rp.)	Presentase
1	2015	16.000	14.400	90,00%
2	2016	16.000	17.760	111,00%
3	2017	18.000	16.360	90,89%
4	2018	18.000	15.640	86,89%

Sumber: PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran, 2019

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward	X11	0.789	0.3610	Valid
	X12	0.873		Valid
	X13	0.707		Valid
	X14	0.686		Valid
Punishment	X21	0.906	0.3610	Valid
	X22	0.817		Valid
	X23	0.881		Valid
	X24	0.879		Valid
	X25	0.764		Valid
	X25	0.673		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.708	0.3610	Valid
	Y2	0.826		Valid
	Y3	0.754		Valid
	Y4	0.857		Valid

Data diolah, 2019

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Reward	0,890	0,7	Reliabel
Punishment	0,939		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904		Reliabel

Data diolah, 2019

Tabel 5
Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.765	.331		2.311	.024		
	Reward	.485	.107	.520	4.547	.000	.472	2.118
	Punishment	.357	.123	.332	2.903	.005	.472	2.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah, 2019