Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 16, No 1 (2025): Mei, 68-76
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v16i1.523

Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi

Reni Devita, Andri Yandi, Aprilia Kinanti. SM
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia
Jl. Slamet Ryadi, Broni – Jambi
Correspondence: reni.devita@unbari.ac.id

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of reward and performance punishment on employees at PT. Jambi True Partner Pillars.The types of data used in this study are primary data and secondary data which are descriptive and quantitative regarding Reward, Punishment and Employee Performance. the data in this study were obtained from PT. Jambi True Partner Pillars.The sample of this research is a company employee engaged in the distribution of food goods. By using the method of interviews, observation and questionnaires. All employees must meet the requirements as a research sample with a total of 42 employees. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.The results of this study indicate that: Reward has a significant effect on Employee Performance, Punishment has a significant effect on Employee Performance, Reward and Punishment have a significant effect on Employee Performance.Based on the research results, it can be concluded that performance reward and punishment for employees simultaneously have a significant effect where Fcountgreater than Ftable (34.765 > 3.24). And partially the reward (X1) is 0.299, where the value of tcount is greater than ttable (3.453 > 2.024). with a significance value of 0.001 <0.05. and Punishment (X2) of 0.559. Where the tcount value is greater than the table (6.062 > 2.024) with a significance value of 0.000 <0.05. And a constant of 2,174, the performance of employees at PT. The Rukun Mitra Sejati Jambi experienced an increase of 2,174. So, Reward and Punishment have a significant effect on Employee Performance.

Keyword: *Reward, Punishment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Hasibuan (2014:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhanya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang benar agar aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga menghasilkan laba dan tujuan yang telah ditargetkan dan di rencanakan. Karena Dalam suatu bisnis dan organisasi sukses atau tidaknya organisasi tergantung pada sumber daya manusianya maka dari itu penting mengelola sumber daya manusia agar dapat mendukung produktivitas kerja yang menghasilkan tujuan tertentu secara efektif dan efesien.

Menurut Hasibuan (2021:21-23) menyatakan bahwa suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, reward, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, kinerja, punishment dan pemberhentian.

Pengolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu perusahaan untuk mengukur kemampuan para karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2013:260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

PT.Rukun Mitra Sejati Jambi adalah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan dan perdistribusian barang. PT. Rukun Mitra Sejati juga merupakan bagian dari brand PT. Nestle Indonesia yaitu salah satu perusahaan besar sebagai pemasok makanan terbesar di indonesia. PT. Rukun Mitra Sejati Jambi yang beralamat diwilayah Tangkit kota jambi yang berdiri sejak tahun 2018. Berdirinya PT. Rukun Mitra Sejati bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran di setiap daerah, sehingga dapat meningkatkan perusahaan dan menciptakan SDM yang berkompeten.

Dengan meningkat nya persaingan didunia Perdagangan, PT.Rukun Mitra Sejati dalam 5 tahun terakhir terus meningkatkan jumlah karyawan. yang dimana meningkatnya jumlah permintaan dan kebutuhan barang pokok kosumen. Sehingga akan berpengaruh pada perusahaan untuk meningkatkan jumlah karyawan.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja secara garis besar dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor individu dan faktor luar individu. Menurut Gibson dalam Mubarok E.Saefudin (2014:80-81) kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan luar lingkungan yaitu tradisi kerja, karakteristik organisasi, pemahaman kerja, teknologi, dan tipe dari analisis kinerja.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan rendahnya kinerja pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi dalam beberapa tahun terakhir berkaitan dengan faktor lingkungan, yaitu berkaitan dengan reward dan punishment.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017:186-187) Metode reward dan punishment merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antar stimulus dan respon. Reward dan punishment merupakan dua metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kinerjanya.

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:179) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan dalam lima tahun terakhir yang berkaitan dengan reward yang mana PT.Rukun Mitra Sejati memberikan tambahan reward pada karyawan setiap tahunnya. Namun dalam hal ini kinerja karyawan masih tidak mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan. Sehingga karyawan tidak akan mendapatkan kesempatan untuk menerima reward.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi reward. Reward secara garis besar reward dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan internal organisasi. Menurut Ivancevich (2010:293) reward eksternal dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, pemerintahan dan perusahaan. Sedangkan yang berkaitan dengan Internal yaitu anggaran tenaga kerja dan pembuat keputusan kompensasi

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja, berdasarkan pengamatan yang saya

lakukan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi dalam beberapa tahun terakhir berkaitan dengan punishment. Punishment merupakan hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas perusahaan atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:185) Punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulang lagi.

diketahui jenis-jenis punishment yang ada didalam kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi yaitu, hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tanggung jawab pada karyawan supaya karyawan tidak melakukan sesuatu yang melanggar, jenis hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik.

Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan pretasinya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan reward begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi rendah akan diberikan punishment secara adil dan manusiawi.

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan dalam kurun 5 tahun terakhir, saya menemukan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yaitu berupa hukuman ringan, hukuman sedang sampai hukuman berat.

Pemberian reward dan punishment tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Organisasi harus memiliki mekanisme reward dan punishment yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses reward dan punishment melibatkan beberapa variabel, yaitu kinerja karyawan, reward dan punishment.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **"Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Rukun Mitra Sejati Jambi".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang akan menjadi permasalaha dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana reward punishment dan kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi?
2. Bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja secara parsial?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan reward, punishment dan kinerja pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja secara simultan.
3. Untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja secara parsial.

Tinjauan Pustaka

Reward

Dapat dijelaskan bahwa imbalan, merupakan satu upaya yang dilakukan oleh managemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Reward yang berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran (Triton, 2010:123).

Indikator Reward diukur dengan 2 indikator menurut (Wibowo 2017:311-312) yaitu intrinsik reward dan ekstrinsik reward, berikut:

1. Intrinsic reward :
   a. Penyelesaian pekerjaan
   b. Pencapaian Prestasi
   c. Otonomi,
   d. Pengembangan Pribadi
2. Ekstrinsic reward (penghargaan financisial) :
   a. Gaji dan upah.
   b. Jaminan sosial atau fringe benefits.
   c. Penghargaan interpersonal.
   d. Promosi.

Punishment

Adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:179).

Punishment diukur dengan 4 indikator menurut Sondang Siagian dalam Muh Rahmat Dindara Darwis (2020:17) antara lain :

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Kinerja

Kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:04).

Kinerja diukur dengan 5 indikator menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)) antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward atau penghargaan penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Menurut wibowo (2016:306) reward adalah sebuah bentuk atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, Reward itu di luar upah dan gaji, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, perusahaan memberikan penghargaan.

Hubungan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *punishment* penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Menurut mangkunegara (2000:130) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

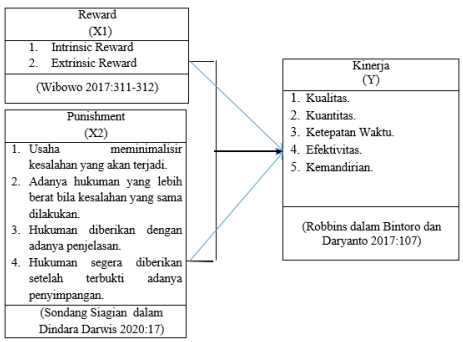
Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu tujuan perusahaan ini dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. Selain *reward* atau penghargaan juga terdapat *punishment* atau sanksi sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti kinerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis maka paradigma digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1 : Diduga reward, punishment dan kinerja karyawan tinggi pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi.

Hipotesis 2 : Diduga reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi.

Hipotesis 3 : Diduga reward dan punishment secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Rukun Mitra Sejati Jambi. yang menjadi responden penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut Menurut Sugiyono (2018:214-219).

1. Wawancara (Interview)
   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
2. Observasi (pengamatan)
   Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.
3. Kuesioner (Angket)
   Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan metode penelitian kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Pada penelitain ini metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode Kuesioner (Angket) dengan cara menyebar kuesioner pada responden-responden.

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan distributor pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi tahun 2022 sebanyak 41 orang. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang.

Metode Analisis Data

Pengujian instrument ialah :

1. Uji Validasi
2. Uji Realibilitas

Uji Asumsi Klasik ialah :

1. Normalitas
2. multikolinearitas
3. Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis ialah :

1. Regresi Linear Berganda
   Penelitian digunakan analisis regresi linear berganda, yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas, menurut Getut Pramesti (2016:99-101)
   Keterangan :
   $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_{2+} e$
   Y = Kinerja
   a = Konstanta
   b_1, b_2 = Koefisien Regresi
   X_1 = Reward
   X_2 = Punishment
   e = Error
2. Uji F (Uji Simultan)
   Menurut Ghozali (2018:98) Uji F menguji joint hipotesis bahwa b1,b2, dan b3 atau variabel secara bersama-sama. uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun diestimasi,
3. Uji t (Uji Parsial)
   Menurut Ghozali (2018:98-99) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.
4. Pengujian Koefesien Determinasi (R^2)
   Menurut Ghozali (2018:97) Koefesien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu.

5. Pengujian Koefisien Korelasi
   Koefesien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel menurut Priyanto (2013:56). Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 atau +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan SPSS.20 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,174	,451	
	Reward	,299	,087	,352
	Punishment	,559	,092	,618

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun persamaan regresi linier yang tebentuk adalah:

Y = 2,174 + 0,299 X1 + 0,559 X2 + e

1. Konstanta (a) = 2,174
   Hal ini berarti jika semua variabel independen (reward dan punishment) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 2,174.
2. Reward (X1) = 0,299
   Nilai koefesien variabel reward bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel reward dinaikkan 1 point atau satuan sementara. Maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,299.
3. Punishment (X2) = 0,559
   Nilai koefesien variabel punishment bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel punishment dinaikkan 1 point atau satuan sementara. Maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,559.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan SPSS.20 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Simultan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,559	2	5,279	34,765	,000[b]
	Residual	5,771	38	,152		
	Total	16,329	40			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan punishment secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi Tahun 2018-2022.

Perhitungan nilai Fhitung sebesar 34.765 dengan membandingkan Ftabel a = 0,05 dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 38, didapat Ftabel sebesar 3.24. Fhitung lebih besar dari Ftabel (34,765 > 3,24) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara reward dan punishment secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Atau Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2018:98-99).

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% a = 5% dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 41-2-1 = 38 (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen). Maka ttabel (a = 0,05, df =38) diperoleh sebesar 2.024.

Tabel 3
Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,823	,000
	Reward	3,453	,001
	Punishment	6,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan melihat nilai thitung diketahui bahwa secara parsial besarnya pengaruh variabel reward sebesar 3.453 dan punishment sebesar 6.062, pengujian statistik uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel yaitu thitung lebih besar dari ttabel (3,453 > 2,024) dan (6,062 > 2,024).

Koefisien Determinasi (R^2) Dan Koefisien Korelasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang semakin mendekati angka 1 (satu) berarti koefisien determinasi (R^2) nilainya semakin tepat menaksir garis linear. Dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Koefesien Korelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804[a]	,647	,628	,38969	1,848

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
b. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh nilai Adjusted R Squere sebesar 0,628 atau 62,8%. Hal ini berarti variabel independen (reward dan punishment) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) sebesar 64,7% dan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai uji koefisien korelasi (R) variabel independen sebesar 0,804. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi tahun 2018 - 2022 sangat erat yaitu 0,804 atau 80,4%.

Pembahasan

Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata reward sebesar 157,9 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1. sedangkan skor tetinggi pada indikator extrinsic reward dengan skor sebesar 160,3 artinya dikategorikan tinggi karena karyawan sudah memenuhi peraturan perusahaan dengan baik dan berada pada rentang skala 139,4 -172,1.

Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata punishment sebesar 158 artinya dapat dikategorikan tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1. Sedangkan skor tertinggi pada indikator punishment adanya hukuman yang lebih berat dengan skor 163,5 artinya perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi tepat kepada karyawan jika melakukan kesalahan yang sama dan berada pada rentang skala 139,4-172.

Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Mitra Sejati Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu oleh Rismawati Irma (2018) yang mengatakan terdapat pengaruh dan signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja. Hal ini ditujukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan variabel reward memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan secara parsial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Mitra Sejati Jambi. dan variabel punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Mitra Sejati Jambi. Secara rinci pengaruh parsial akan diuraikan satu-persatu sebagai berikut:

a. Pengaruh Secara Parsial Reward Terhadap Kinerja Karyawan
   Pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky dan Titik (2016) yang mengatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maknanya untuk memperoleh reward karyawan harus melalui penerapan kinerja yang tinggi.
b. Pengaruh Secara Parsial Punishment Terhadap Kinerja Karyawan
   Pengujian hipotesis yang dilakukan, disimpulkan bahwa punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natasya dan Piter (2018) yang mengatakan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maknanya punishment sangat berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya punishment untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Rukun Mitra Sejati Jambi memiliki kebijakan reward yang tinggi dan punishment yang tinggi serta kinerja karyawan yang tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan secara simultan. Reward memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan, jika perusahaan dapat mengelola reward dengan baik itu dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Mitra Sejati Jambi secara parsial.
   a. Dalam hal ini dibuktikan jika perusahaan mampu menerapkan kebijakan reward yang tinggi maka karyawan akan semakin meningkatkan produktifitas kinerja dengan baik.
   b. Dalam hal ini menjelaskan sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang tegas dalam pengambilan keputusan punishment untuk karyawan, sehingga dapat memacu karyawan untuk dapat miningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. 2017. ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.*** Malang: Penerbit Gava Media.

Darwis, M. R. D. 2020. ***Peranan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri Panakukang Cabang Kota Makassar.***

Ghozali, H. Imam. 2018. ***Aplikasi Analisis Multivariate IBM Spss 25.*** Semarang: Undip.

Hasibuan, Melayu. 2021. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ivancevich, John M. 2010. ***Human Resource Management***. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung : Remaja Rosda karya

Nugroho, A. D. 2015. ***Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya.*** Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 4(2), 4-14.

Rismawati, I., & SE, S. C. R. 2018. ***Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Yi Bandung (Survey Pada Karyawan PT. YUN YI Bandung).*** (Doctoral dissertation Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.

Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. 2016**. *Pengaruh reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.*** Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, 3(1), 23-37.

Sedarmayanti. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2020. ***Metode Penelitian Kuantitatif***. Jakarta: Prenadamedia Group.

Triton, P. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas.*** Jakarta: Oryza.

Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja***. ***Edisi kelima.*** Depok : PT. Raja Grafindo Persada.