

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miami Creameries

Alfina Damayanti¹, Ikhwan Maulana Haeruddin², Abdi Akbar Idris³

Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen SDM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

damayantialfina338@gmail.com

Abstract : *The purpose of this research is to find out how rewards and punishment influence employee performance at PT. Miami Creameries. The sample used was 61 employees using saturated sampling technique. This research data collection used observation methods, interviews, distributing questionnaires and literature review. The data obtained was then analyzed using the multiple linear regression formula and hypothesis testing with the help of the SPSS (Statistical Package For Social Science) program. The regression equation formed is $Y = 5,406 X1 + 0.305 + 0.808 X2$. Simultaneous hypothesis testing: Reward and Punishment together influence employee performance. The magnitude of the influence of reward and punishment on employee performance with an Adjusted R square value of 69.7%. while the rest is influenced by other variables not included in this study.*

Keywords: *Rewards, Punishment, and Employee Performance*

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miami Creameries. Sampel yang digunakan sebanyak 61 orang karyawan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan kajian pustaka. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 5.406 X1 + 0,305 + 0,808 X2$. Pengujian hipotesis secara simultan *Reward* dan *Punishment* secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 69,7%. sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, banyak sekali kemajuan yang telah dicapai, termasuk dalam perekonomian. Salah satu pengaruh terbesar globalisasi terhadap dunia bisnis adalah persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin hari semakin meningkat. Salah satu strategi yang harus diterapkan perusahaan adalah meningkatkan kualitas layanan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen untuk menetapkan tujuan, berinovasi dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus berupaya untuk memperkuat sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Salah satunya dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, karena semua kegiatan di perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja karyawan dalam keadaan baik (Suwanto, 2019). Kinerja yang

baik akan menciptakan hal yang positif, kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, salah satu caranya adalah dengan menerapkan *reward* dan *punishment*.

Reward and *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal ini saling terkait. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Kentjana & Nainggolan, 2018).

PT. Miami Creameries menerapkan sistem *reward* para karyawan tentunya menjadi semangat, lebih disiplin dan lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta dengan penerapan *punishment* tentunya karyawan akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. *Reward* adalah hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Pimpinan menjelaskan *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penilaian dan hasil *performance* yang telah dikerjakan, Berikut adalah tabel *reward* yang diberikan perusahaan PT. Miami Creameries kepada karyawan.

**Tabel 1.1 *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan
PT.Miami Creameries**

No.	Jenis <i>Reward</i>	Periode
1.	Bonus bulanan (berupa uang) apabila karyawan berprestasi (mencapai target atau omset penjualan)	1 bulan sekali
2.	Bonus tahunan	1 tahun sekali

Sumber : PT. Miami Creameries 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan dari penilaian perusahaan serta berfokus pada karyawan yang bertugas dalam pencapaian target penjualan, yang apabila dapat mencapai ataupun melebihi target penjualan maka berhak untuk diberikan *reward* yang berupa bonus. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penerimaan *reward* ini karyawan harus melakukan sesuatu untuk meningkatkan prestasinya.

Punishment yang telah diterapkan PT.Miami tersebut di antaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya, pemotongan gaji, dan surat peringatan serta apabila karyawan datang terlambat, karyawan mangkir atau karyawan yang tidak hadir

namun tidak disertai keterangan yang jelas, dan melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut adalah tabel data absensi serta data keterlambatan karyawan pada PT.Miami Creameries.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Miami Creameries Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absensi			Persentase Absen	
					I	S	A	Jumlah	
1.	Januari	61	25	1.525	3	2	-	5	0,32%
2.	Februari	61	23	1.403	12	5	-	17	1,21%
3.	Maret	61	26	1.586	12	5	1	18	1,13%
4.	April	61	25	1.525	6	4	-	10	0,65%
5.	Mei	61	22	1.342	64	3	-	67	4,99%
6.	Juni	61	25	1.525	10	6	-	16	1,04%
7.	Juli	61	24	1.464	13	8	-	21	1,43%
8.	Agustus	61	26	1.586	13	7	-	20	1,26%
9.	September	61	26	1.586	9	4	-	13	0,81%
10.	Oktober	61	25	1.525	9	5	-	14	0,91%
11.	November	61	26	1.586	20	5	-	25	1,57%
12.	Desember	61	25	1.525	17	6	-	23	1,50%

Sumber : PT. Miami Creameries 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa persentase tingkat absensi tertinggi karyawan PT.Miami terletak pada bulan Mei yaitu sebesar 4,99% meningkatnya absensi tersebut diketahui terjadi karena bertepatan dengan hari raya idul fitri, dimana untuk sementara waktu perusahaan tidak terlalu memberlakukan aturan *punishment* sehingga banyak karyawan yang memanfaatkan dan melebihkan libur cuti. Tingkat absensi menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan sebab setiap karyawan memiliki tugas dan divisinya masing-masing yang harus diselesaikan namun jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan PT. Miami creameries tidak dapat melaksanakan tugas perusahaan secara maksimal.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT. Miami Creameries

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/bulan	Total kehadiran karyawan	Karyawan Terlambat
1.	Januari	61	25	1.525	2
2.	Februari	61	23	1.403	3
3.	Maret	61	26	1.586	2
4.	April	61	25	1.525	3
5.	Mei	61	22	1.342	3
6.	Juni	61	25	1.525	5
7.	Juli	61	24	1.464	6
8.	Agustus	61	26	1.586	5
9.	September	61	26	1.586	5
10.	Oktober	61	25	1.525	5
11.	November	61	26	1.586	4
12.	Desember	61	26	1.525	4

Sumber : PT. Miami Creameries 2022

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa naik turunnya tingkat keterlambatan karyawan PT. Miami Creameries tidak begitu tinggi dikarenakan adanya penerapan aturan *punishment* oleh perusahaan. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan pada PT.Miami Creameries untuk para karyawan bahwa jam kerja dimulai dari pukul 08.00 WITA s/d 16.00 WITA untuk hari senin sampai dengan hari jumat. Kemudian pukul 08.00 WITA s/d 15.00 WITA untuk hari sabtu, dengan toleransi keterlambatan setiap hari selama 15 menit dan jika melewati batas toleransi maka PT. Miami Creameries akan memberikan *punishment* berupa sebuah denda. Namun dengan demikian dalam operasional perusahaan, *punishment* merupakan kegiatan yang lumrah dilakukan karena hukuman ditujukan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan aturan perilaku dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, sebab kedisiplinan karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Penerapan *reward* dan *punishment* di PT.Miami Creameries diharapkan agar para karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja, tambah semangat, serta tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam bekerja. Dengan adanya masalah seperti karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan)

dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan lumayan diperhitungkan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miami Creameries.**

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:06) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Noe dalam (Kasmir, 2016:06), yang mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan".

Menurut Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan manusia, peran dan proses pengembangan karyawan sedemikian rupa sehingga menjadi lebih bernilai bagi organisasi atau perusahaan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan.

Pengertian *Reward*

Menurut Fahmi (2016:64) "*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial".

Menurut Fahmi (2016:64) "*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial".

Menurut Shields dalam Suak et al., (2017) yang menyatakan bahwa *reward* dapat berupa sesuatu yang nyata yang diberikan organisasi kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja, sebagai imbalan atas potensial karyawan atau kontribusi untuk pekerjaan yang baik dan untuk karyawan yang menerapkan nilai-nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah pemberian penghargaan atau balas jasa yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012 : 122) terdapat beberapa indikator dari *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Insentif (bonus)
- c. Tunjangan
- d. Promosi

Pengertian Punishment

Menurut Fahmi (2016:68) "*punishment* merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan". Manajer dapat memberikan *punishment* dalam bentuk kritik, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Mangkunegara (2013:130) mengemukakan bahwa "ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah perbuatan yang tidak menyenangkan berupa hukuman atau sanksi yang akan diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* berbentuk positif, maka *punishment* adalah bentuk yang negatif, tetapi ketika diberikan dengan benar dan bijaksana maka akan menjadi alat untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Tujuannya adalah untuk menegakkan keadilan dan mengikuti aturan dengan tertib agar memberikan efek jera kepada pelanggar serta memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Indikator-indikator Punishment

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dan indikator dari *punishment*. Adapun indikator tersebut yaitu :

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:480), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja sangat penting karena kinerja ini mencerminkan seberapa jauh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur serta tersusun sebagai acuan.

”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Kasmir (2016:182) ”Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang karena adanya tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini sangat penting karena pimpinan akan mengetahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis di mana data diperoleh berupa angka-angka atas suatu data yang diteliti baik itu dari segi gejala-gejala fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini akan mengkaji hubungan antara variabel yang bersifat asosiatif, apakah suatu variabel dalam hal ini variabel dependen (terikat) disebabkan oleh variabel independen (bebas). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Miami Creameries sejumlah 61 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan yaitu dengan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan kajian pustaka. Pada penelitian ini digunakan analisis *linear* berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan melakukan uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara sendiri-sendiri atau parsial yakni uji t serta pengujian secara bersama-sama atau simultan yakni uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi *Linear* Berganda

Penggunaan analisis regresi *linear* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Yaitu *reward* (X1), *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Miami Creameries. Perhitungan statistik dalam analisis ini menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresi *Linier* Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.406	2.347		2.304	.025
<i>REWARD</i>	.305	.080	.350	3.801	.000
<i>PUNISHMENT</i>	.808	.130	.571	6.207	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.406 + 0,305 X1 + 0,808 X2$$

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yang sangat terbatas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.686	1.784

a. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*, *REWARD*

1. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yang yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,697 yang berarti kemampuan variabel *Reward* dan *Punishment*, dalam menjelaskan Kinerja karyawan adalah sebesar 69,7%, sementara sisanya 30,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan uji t tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel yang ada pada tabel hasil pengolahan data melalui SPSS.

Tabel 4.3 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.406	2.347		2.304	.025
	<i>REWARD</i>	.305	.080	.350	3.801	.000
	<i>PUNISHME</i>	.808	.130	.571	6.207	.000
	<i>NT</i>					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

- Pengujian koefisien regresi variabel *reward* (X1)

Hasil uji t pada tabel di atas bahwa variabel *reward* (X1) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,801 > 2,002$) dan memiliki nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel *reward* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- Pengujian koefisien regresi variabel *punishment* (X2)

Hasil uji t pada tabel di atas bahwa variabel *punishment* (X2) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,207 > 2,002$) dan memiliki nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel *punishment* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Uji f merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 4 4.21 Hasil Uji f (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.981	2	211.991	66.614	.000 ^b
	Residual	184.576	58	3.182		
	Total	608.557	60			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*, *REWARD*

Sumber :Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel ($66,614 > 3,16$) dan nilai probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara Bersama sama dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Miami Creameries

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Miami Creameries. Dengan menganalisis *reward* yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan menunjukkan kinerja atau hasil kerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pengujian uji t parsial mengatakan bahwa variabel *reward* (X1) mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,801 > 2,002$) dan memiliki nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa Variabel *reward* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menandakan bahwa pemberian *reward* oleh PT.Miami Creameries membawa pengaruh positif dan telah sesuai dengan harapan karyawan, serta hal ini juga sebagai usaha perusahaan untuk dapat memacu karyawan dalam meningkatkan kerjanya. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Paramarta, 2016:18) pemberian *reward* merupakan salah satu implementasi fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif perusahaan dan sebagai bentuk partisipasi perusahaan untuk memotivasi dan mendorong semangat karyawan.

Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Miami Creameries, implikasi positifnya adalah jika perusahaan memberikan *reward* yang efektif dan berdasarkan apa yang telah dilakukan karyawan untuk prestasi perusahaan atau pencapaian target maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan mempengaruhinya, akan

tetapi jika perusahaan tidak memberikan *reward* kepada karyawan yang kurang berprestasi atau mencapai target yang telah diberikan dan tidak menghargai usaha karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Makna positif pada *reward* ini adalah semakin tinggi *reward* atau apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Namun jika perusahaan tidak memberikan *reward* untuk karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Miami Creameries

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Miami Creameries. Dengan menganalisis *punishment* yang diberikan perusahaan maka karyawan akan menunjukkan juga kinerja atau hasil kerjanya lebih baik lagi dan teratur.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t parsial mengatakan bahwa Variabel *punishment* (X2) mempunyai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,207 > 2,002$) dan memiliki nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa variabel *punishment* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini menandakan bahwa pemberian *punishment* membawa pengaruh positif jika dilakukan dengan tepat sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:130) ”*punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar”.

Dengan adanya *punishment* maka karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, jika variabel ini dihubungkan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan, maka akan diperoleh dampak yang lebih besar. Yang dimana jika *punishment* diberlakukan dengan baik dan tepat maka akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

3. Pengaruh *Reward* (X2) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Miami Creameries

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miami Creameries. Dari bagaimana perusahaan memberikan *reward* dan *punishment* untuk seluruh karyawannya maka secara tidak langsung akan terlihat rendah atau tingginya semangat kerja karyawan.

Reward menjadi penting, karena dengan adanya *reward* tersebut diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya. Pimpinan harus menyadari bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Dengan adanya *punishment* maka karyawan akan lebih disiplin, teliti, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian jika variabel-variabel ini dihubungkan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak yang lebih besar. Dimana jika *reward* tinggi dan *punishment* diberlakukan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Persamaan regresi *linear* berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai kerja karyawan bila nilai *reward* dan *punishment* berubah. Berdasarkan analisis regresi *linear* berganda diperoleh persamaan $Y = 5,406 X_1 + 0,305 + 0,808 X_2$. Pada persamaan regresi *linear* berganda nilai *punishment* lebih tinggi sebab *punishment* ditujukan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan aturan perilaku dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, sebab kedisiplinan karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat dan lebih maksimal lagi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel ($66,614 > 3,16$) dan nilai probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga variabel-variabel bebas yaitu *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara Bersama sama dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara dua variabel, yang artinya pemberian *reward* dan *punishment* pada PT. Miami Creameries telah sesuai dengan harapan para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bpr X. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* maka karyawan menjadi lebih terpacu dalam meningkatkan kinerja dan meminimalisir tingkat kesalahannya dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.

Miami Creameries yaitu sebagai berikut :

1. *Reward* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miami Creameries.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miami Creameries.
3. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Miami Creameries.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Miami Creameries
 - a) Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *reward* di dalam PT. Miami Creameries memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu diharapkan PT. Miami Creameries meningkatkan lagi dan meninjau ulang pemberian *reward* sesuai dengan prestasi yang telah dilakukan karyawan.
 - b) Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *punishment* di dalam PT. Miami Creameries memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu diharapkan PT. Miami Creameries untuk mempertahankan aspek dan memperhatikan lagi pemberian *punishment* agar dapat berfungsi secara maksimal, *punishment* dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulangi kesalahan yang serupa. sehingga mereka jadi lebih disiplin, dengan disiplin karyawan akan bekerja secara lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja.
 2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Ksp Balota Kota Palopo. *Journal of Economic Management and Accounting*, 2(2), 53.
- Astuti, W.S., Herman, S., & Suseno Hadi, P. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 1, Agustus. Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar*.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BPR X. *Jurnal Ilmiah Smart, STMB MULTI SMART MEDAN, Sumatera Utara*, 2(1), 48-52.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, M.P., & Piter, N. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk). *National Conference of Creative Industry : Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta*, 973-997.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Paramarta, Y. A. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Ham Edisi Pertama. Jakarta: CV Persada Mandiri Utama.
- Pramesti, R.A., Sofia A.P.S., & Wehelmina, R. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57-63.
- Pradnyanti, G.A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Prakis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Purwanto, M. N. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. London Sumatra (Perusahaan Ekspor Karet) di Bulukumba. *MANDAR : Management Development and Applied Research Journal*, 2(1), 8-16.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. PT.Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama

- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2),1050-1059.
- Sugianto, A., Firdaus, M, A., Rinda, R. T., & Maulana, H. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. *Jurnal Manager*, 4(4), 493-500.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.