

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR PRODUKSI CIPTA GRAFIKA

Niantoro Sutrisno, Nurhayati, Aldi Dzikri Maulana
torrosoet@gmail.com, nunung_20@yahoo.com, aldidzikri9@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Percetakan Cipta Grafika. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple jenuh*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil analisis deskriptif bahwa *reward* termasuk dalam kategori tinggi, *punishment* juga termasuk pada kategori tinggi. Dan Kinerja Karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at Cipta Grafika Digital Print. The sample in this study amounted to 45 respondents. Sampling technique using simple jenuh. Data analysis method used descriptive analysis and regression analysis. Descriptive analysis result show Reward in high category, and Punishment in high category, and Employee Performance included in high category. And the result of the research concluded that Reward and Punishment have simultaneous positive influence on the Employee Performance. and partial test result show Reward has a positive effect on Employee Performance, and Punishment has a positive effect on Employee Performance.

Keyword: Reward, Punishment dan Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Salah satu industri jasa yang berkembang saat ini adalah jasa percetakan dan digital printing. Ternyata keberadaan industri jasa ini mendapat tempat tersendiri dikalangan masyarakat, terutama perusahaan yang membutuhkan media untuk menyalurkan dan menyampaikan informasi perusahaan maupun memasarkan produk yang ditawarkan. Mereka berharap dengan adanya media promosi percetakan dan digital printing, Cipta Grafika merupakan salah satu perusahaan percetakan di Karawang. Tidak dapat dipungkiri persaingan akan perusahaan sejenis akan semakin meningkat. Salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan di bidang jasa adalah dengan memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya, pelayanan ini didukung dengan kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan yang baik dapat tercapai apabila didukung oleh adanya Sumber Daya Manusia (SDM), yang disini dapat diartikan sebagai semua karyawan baik dari tingkat yang tertinggi sampai tingkat yang rendah yang mengelola perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan baik sebagai anggota perusahaan maupun sebagai penggerak perusahaan tersebut. Tanpa adanya SDM sudah pasti perusahaan akan sulit berjalan dengan semestinya. Sebagai salah satu asset utama dalam perusahaan SDM harus dikelola sebaik mungkin agar dapat bekerja dengan optimal. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia yang mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan, dibutuhkan suatu peraturan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan

teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Masalah yang sering terjadi seperti kurangnya kedisiplinan karyawan memang hal yang paling terlihat di Cipta Grafika karena sampai saat ini masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu. Padahal hal tersebut akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sudah menjadi perhatian bagi pemimpin jika memang benar-benar sudah melampaui batas bagi si pelanggar aturan senantiasa akan diberikan teguran bahkan surat peringatan. Padahal terkait dengan peraturan-peraturan perusahaan sudah dijelaskan pada saat awal perjanjian kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward dalam kamus bahasa inggris berarti hadiah atau penghargaan. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irham Fahmi,2017:64).

Reward adalah ganjaran, hadiah atau pemberian penghargaan. Hadiah merupakan suatu yang sangat menyenangkan yang diberikan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang diinginkan. Reward merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu atau kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang mereka

dapatkan (Moh. Zaiful Rosyid et al,2019:4).

Menurut Nawawi (2005) Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antar para pekerjayang satu dengan yang lainnya.

Bentuk-bentuk Reward

Bentuk-bentuk reward menurut Moh. Zaiful Rosyid et al (2019:65-80) adalah :

1. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards).
Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan datang dari luar. Penghargaan ini umumnya mempengaruhi factor lingkungan, rekan sesama karyawn dan lainsebagainya.
2. Penghargaan Intrinsik (*intrinsic rewards*)
Penghargaan *intrinsic* merupakan suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini sangat erat kaitannya dengan karakter dan integritas setiap karyawan.

Indikator Reward

Indikator reward menurut Moh. Zaiful Rosyid et al (2019:65-80) adalah:

1. Gaji/Upah
Upah adalah salah satu reward yang dilakukan oleh perusahaan berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

2. Tunjangan Karyawan
Tunjangan karyawan yang dimaksud meliputi dana pension, perawatan di rumah sakit dan liburan. Terkadang banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tunjangan ini, namun disadari atau tidak tunjangan memiliki pengaruh terutama dalam halkesetiaan karyawan kepada perusahaanyang ia tempati.
3. Bonus dan Insentif
Insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang berhubungan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. System ini merupaka bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap.
4. Penghargaan Interpersonal
Penghargaan interpersonal sering disebut juga penghargaan antar pribadi, manajer lebih memiliki sejumlah kekuasaan untukmendistribusikan penghargaan interpersonal, sperti status dan pengakuan. Penghargaan interpersonal sangat penting dilakuan agar keharmonisan antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan juga berjalan dengan harmonis.
5. Promosi
Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi.
6. Penyelesaian (completion)
Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas tersebut

merupakan suatu bentuk penghargaan (reward) pada dirinya sendiri.

7. Pencapaian (achievement)
Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Pencapaian semacam ini memberikan dampak yang sangat luar biasa khususnya dalam motivasi dari para karyawan.
8. Otonomi (autonomy)
Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Punishment

Hukuman (punishment) dalam pandangan behavioristik adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan yang digunakan untuk melemahkan perilaku. Hukuman merupakan konsekuensi yang diberikan kepada karyawan dalam rangka memperlemah perilaku negatif dengan harapan bahwa perilaku tersebut tidak terulang kembali. Hukuman yang diberikan biasanya berupa stimulus yang tidak menyenangkan. Sebagaimana dengan tindakan penguatan, keefektifan tindakan hukuman tidak dapat diasumsikan tetapi harus diperlihatkan.

Punishment adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan dari awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan

tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (surat keputusan) yang digariskan tersebut (Irfah Fahmi, 2019:68).

Punishment (hukuman) adalah teknik yang digunakan untuk menghilangkan perilaku tidak sesuai dengan atau tidak diinginkan dengan cara memberikan stimulus tidak menyenangkan pada individu (Moh. Zaiful Rosyid et al, 2019:9).

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000:130). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi.

Indikator Punishment

Menurut Rivai et al (dalam indikator punishment menyatakan bahwa:

1. Hukuman ringan
Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis,
2. Hukuman sedang
Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat
Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang

bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi,2019:176).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. (Yoyo Sudaryo, 2019).

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Widodo, 2006:78).

Indikator Kinerja

Menurut Yoyo Sudaryo,2019:206 indikator kinerja meliputi:

1. **Kualitas Kerja**
Bagi perusahaan penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkat keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. **Kuantitas Kerja**
Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produk

akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. **Waktu Kerja**
Kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
4. **Kerja Sama**
Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Tuntut mewujudkan kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

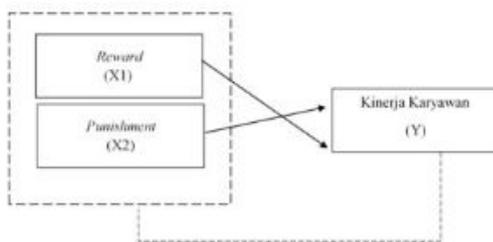
3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang hendak diprediksi oleh variabel-variabel independen reward dan punishment. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang paling penting untuk membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah di tetapkan secara efektif dan efisien. Penulis mengharapkan bahwa pemberian

Model Analisis

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun, dapat dikemukakan model analisis yang tercantum pada gambar berikut.



Gambar 1. Model Analisis Penelitian

Hipotesis Penelitian

H₁: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi yang menjadi objek penelitian adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sudaryono, 2017:162). Yang menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah reward dan punishment. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen

reward dan punishment dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Sudaryono, 2017:163). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Percetakan Cipta Grafika yang bergerak di bidang percetakan offset dan digital printing Cipta Grafika melayani segala kebutuhan jasa printing baik untuk segmen industri maupun untuk masyarakat umum. Yang berlokasi di Jl. Sedap Malam No.03 Guro II Karawang. Yang menjadi tempat penelitian penulis.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat berbagai jenis sampling yang digunakan diantaranya *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*. (Sugiyono, 2019:128)

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *area (cluster) sampling* (*sampling menurut daerah*). (Sugiyono, 2019:129).

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*. (Sugiyono, 2019:129).

Metode yang diambil dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sample jenuh yang berada di Nonprobability Sampling. Sample jenuh adalah sample yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2019:133). Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya (Sudaryono, 2017:215).

Dalam penelitian dapat digunakan berbagai macam metode pengumpulan data, diantaranya dengan angket, observasi, wawancara, tes, analisis dokumen, dan lainnya. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan tergantung dari masalah yang dihadapi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Wawancara dan Kuesioner.

Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Untuk mengetahui kualitas pengukuran data, maka dilakukan uji validitas dan realibilitas. Untuk mendapatkan data penelitian yang valid reliable atau tidak, maka instrument penelitian berupa

kuesioner dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019; 175). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap item pernyataan dengan skor total yakni jumlah skor untuk tiap variabel, dalam penelitian ini untuk membantu pengujian validitas dilakukan dengan software SPSS. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat dan dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sudaryono, 2017:336).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik Alpha Cronbach, dimana teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan reliable atau tidak. Suatu instrument dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas $>0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika koefisien $<0,6$.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat) (Siregar, 2013;250).

Tabel 1
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat Kuat

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) (Siregar, 2013;301).

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dimana persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- X1 = Variabel reward
- X2 = Variabel punishment
- b1 = Konstanta
- b2 = Konstanta

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang terbagi menjadi 3 dimensi dan terdiri dari 28 pertanyaan. kuesioner reward terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan, punishment terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan, dan kinerja karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di percetakan Cipta Grafika.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Percetakan Cipta Grafika dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Penelitian ini

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Sebelum data diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen layak atau tidak diikutsertakan dalam analisis jika instrument dinyatakan valid atau reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas adalah mengkorelasikan skor tiap item pernyataan dengan skor total yakni jumlah skor untuk tiap variabel. Kriteria instrumen dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi > 0,3, namun jika koefisien korelasi < 0,3 maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Uji Validitas Reward (Penghargaan)

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Reward 1	0,766	0,3	Valid
Reward 2	0,716	0,3	Valid
Reward 3	0,542	0,3	Valid
Reward 4	0,658	0,3	Valid
Reward 5	0,714	0,3	Valid
Reward 6	0,559	0,3	Valid
Reward 7	0,456	0,3	Valid
Reward 8	0,451	0,3	Valid
Reward 9	0,647	0,3	Valid
Reward 10	0,658	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pernyataan 1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10 pada variabel *reward* yang diajukan pada responden dinyatakan valid. Besar koefisien pada setiap item pernyataan memenuhi kriteria persyaratan yaitu berada pada nilai $> 0,3$.

Tabel 3
Uji Validitas Punishment (Hukuman)

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Punishment 1	0,489	0,3	Valid
Punishment 2	0,637	0,3	Valid
Punishment 3	0,583	0,3	Valid
Punishment 4	0,587	0,3	Valid
Punishment 5	0,452	0,3	Valid
Punishment 6	0,506	0,3	Valid
Punishment 7	0,697	0,3	Valid
Punishment 8	0,520	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pernyataan 1,2,3,4,5,6,7, dan 8 pada variabel *Punishment* yang diajukan pada responden dinyatakan valid. Besar koefisien pada setiap item pernyataan memenuhi kriteria persyaratan yaitu berada pada nilai $> 0,3$.

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,679	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,751	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,581	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,550	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,618	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,680	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,757	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,838	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,421	0,3	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,430	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pernyataan 1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10 pada variabel Kinerja Karyawan yang diajukan pada responden dinyatakan valid. Besar koefisien pada setiap item pernyataan memenuhi kriteria persyaratan yaitu berada pada nilai $> 0,3$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen apakah cukup dapat dipercaya dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas > 0,6 dimana tabel berikut menunjukkan hasil uji realibilitas.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward	0,830	Reliabel
Punishment	0,666	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,833	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cornbach's Alpha dari pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian indikator pernyataan pada semua variabel dapat digunakan unyuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan positif antara variabel independen yaitu reward (X1), punishment (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statisitkyang digunakan adalah uji-F atau uji simultan, uji-t atau uji parsial dan koefisien determinasi sebagai berikut

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squarre	F	Sig
Regression	367,943	2	183,971	23,903	,000 ^b
Residual	323,257	42	7,697		
Total	691,200	44			

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, secara bersama-sama reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, secara bersama-sama reward dan punishment mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat diuji ANOVA dimana diperoleh F hitung sebesar 23,903 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Syarat uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil daripada 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa secara bersama-sama reward dan punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,541	4,544		2,32	0,025
Reward(X1)	0,357	0,12	0,415	2,964	0,005
Punishment(X2)	0,486	0,176	0,387	2,762	0,008

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan pengujian persamaan regresi dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan perolehan hasil sebagai berikut:

$$Y = 10,541 + 0,357X_1 + 0,486X_2$$

Dan diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

Variabel reward

$H_0 : b_1 = 0$, Reward tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen (Y).

$H_a : b_1 > 0$, Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y).

Koefisien regresi untuk variabel reward adalah sebesar 0,357 dan signifikansi pada level 0,005 karena $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel punishment

H_0 : $b_1 = 0$, Punishment tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen (Y).

H_a : $b_1 > 0$, Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y).

Koefisien regresi untuk variabel *Punishment* adalah sebesar 0,486 dan signifikansi pada level 0,008 karena $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8

Koefisien Determinasi

R	R Square
,730 ^a	,532

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,532 \times 100\% \\ &= 53,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,532 atau 53,2%. Hal ini berarti bahwa 53,2% dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* (X1), dan *punishment* (X2), sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Sumiati Paramban (2018) dan penelitian oleh Oky Pratama et al (2017) yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh reward & punishment, terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis berdasarkan uji-t (parsial) diperoleh bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji hipotesis berdasarkan uji-t (parsial) diperoleh bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji-F (simultan) dengan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari uji determinasi dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward dan punishment, sedangkan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti *kepuasan kerja* dan *budaya organisasi*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang dapat penulis berikan terhadap manajemen perusahaan khususnya pada Percetakan Cipta Grafika sesuai dengan hasil analisis yang menyatakan bahwa dapat meningkatkan kepuasan konsumen, manajemen Makkah Utama Tour perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh reward terhadap kinerja mengharuskan perusahaan memberikana reward yang adil sesuai dengan kinerja yang dicapai oleh karyawannya.
2. Adanya pengaruh punishment terhadap kinerja mengharuskan perusahaan konsisten menjalankan punishment terhadap pelanggaran yang terjadi sehingga pelanggaran yang akan berdampak pada kinerja dapat diminimalisir.
3. Reward dan punishment harus dijalankan secara konsisten dengan tidak melihat pada tingkat jabatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhitomo Wirawan, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv. Media Kreasi Bangsa. *Jurnal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, Hlm. 242-247.*

- Akhmad, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017.
- Elisabeth Octaviani, E. T. (2016). Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. *eISSN: 2540-9220 (online) Volume:1(S) No.1 Part 1 (E-HRM 2016) Special Issues of Human Resource Management*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja .
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara).
- John M, E. &. (2014). *Kamus Inggris - Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kevin Tangkuman, B. T. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895* .
- Moh Zaiful Rosyid, U. R. (2019). *Reward & Punishment Konsep dan Aplikasi*. Batu: Literasi Nusantara.
- Oky Pratama Adi Sunjaya, Y. L. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Phaprost tbk Semarang.
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian dan Kebudayaan).
- Raymond Suak, A. Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 - 1059* .
- Rendra Maulana Suryadilaga, M. A. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.1 Oktober 2016*.
- Rosyid, B. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Cabang Ponorogo.
- Silfia Febrianti, M. A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014*.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.