

PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO

Connie Chairunnisa¹, Pahman Habibi², Nanda Tri Pamungkas³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia

¹zusconnie@uhamka.ac.id, ²fahmanjangkat@yahoo.co.id

³nanda.pamungkas06@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance. In this study the survey method was used. The population in this study were all employees of PT Jamkrindo company, totaling 109 people. The sample selection technique is done by incidental sample, so that a sample of 109 people is obtained as a respondent. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficient. The result of multiple liner regression models obtained are $\hat{Y} = 20.025 - 0.111X_1 + 0.502X_2$. Adjusted R² value of 0.304 means that the independent variable Reward and Punishment is able to influence the dependent variable of employee performance is 30.4% while the remaining 69.6% is influenced by other variables not examined in this study. F test results show the F count of $24.618 > F_{0.05} (2; 107) = 3.08$, it can be interpreted that reward and punishment simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Jamkrindo, yang berjumlah 109 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *sample insidental*, sehingga diperoleh sampel berjumlah 109 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 20,025 - 0,111X_1 + 0,502X_2$. Nilai Adjusted R² sebesar 0,304 artinya variabel independen *reward dan punishment* mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $24,618 > F_{0.05} (2;107) = 3,08$, maka dapat diinterpretasikan bahwa *reward dan punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward, Punishment , Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan juga dituntut untuk dapat menjual produk sesuai target yang sudah ditetapkan.

Diantara sumber daya lainnya manusia menempati posisi utama, karena sumber daya manusia akan berperan secara efektif dalam suatu organisasi bila dikelola oleh tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan yang terjadi adalah faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan suatu keputusan. Penelitian dilakukan oleh Galih Dwi Koencoro (2015), Muhammad Al Musadieg dan Heru Susilo dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan PT. INKA Persero Madiun. Analisis data regresi linier berganda bahwa variabel *reward* karyawan (X_1), variabel *punishment* karyawan (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Cafe Detuik Kabupaten Bandung (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja. "Pengaruh Penerapan Metode *Reward*, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting PT. Sinarmas Multifinance Semarang" (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward*, insentif dan *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya (2016). Hasil penelitian membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. "Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah" (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,337. Dan kontribusi pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi/ R^2) adalah sebesar 11,36%. Sedangkan nilai korelasi pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,102. Artinya hubungan yang lemah antara *punishment* dan kinerja karyawan. Dan kontribusi pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,04% .

Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* dibutuhkan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember" (2014). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan dan kualitas kerja

karyawan koperasi Agrobisnis TTN, Jember .

Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya (2016). bertujuan untuk mengetahui bentuk serta persepsi karyawan terhadap *reward* dan *punishment* dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung sejauh mana tenaga kerja mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan dengan segala potensi yang dimiliki organisasi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing yaitu harus mempunyai SDM yang handal dan unggul.

Kinerja karyawan bersifat individu sehingga setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Suatu kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Jika perusahaan memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila seseorang karyawan terpenuhi hak-haknya maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka perusahaan perlu memberikan *reward* kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika kinerja karyawan yang tinggi harus diberikan penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2015). Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai.

Penurunan tingkat kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan, keinginan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja. Faktor eksternal berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. bahwa faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seorang untuk meningkatkan kinerja sedangkan *punishment* bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, meningkatkan disiplin dalam peraturan dan memberikan hukuman bagi yang melakukan pelanggaran. Sumber daya manusia dengan kualitas rendah yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi memandang pekerjaan sebagai beban.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Handoko dalam Karyoto (2016) menyatakan bahwa “Manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan, artinya dalam mengelola berbagai unsur sumber daya organisasi perlu menerapkan berbagai kegiatan seperti perencanaan berbagai kegiatan yang akan dilakukan serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Stoner dan Freeman (2012), Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Reward

Pengertian *Reward*

Menurut Nugroho dalam Koencoro (2015) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai .

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) “Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat disimpulkan *reward* merupakan suatu bentuk cara atau strategi yang digunakan untuk membangkitkan motivasi tenaga kerja dan bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Dimensi *Reward*

Reward system dalam penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan oleh Karami et al (2015) dengan dimensi *reward* sebagai berikut :

1. Penghargaan Finansial
Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan .
2. Penghargaan Non Finansial
Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi, promosi jabatan dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2014), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut :

1. Upah
Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah . Upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya pemenuhan upah. Kategori keberhasilan *reward* dan *punishment* juga dapat dilihat kemampuan pimpinan memenuhi dan memanfaatkan sumber daya secara maksimal
2. Insentif
Insentif''merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan
3. Tunjangan
Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan . Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran
4. Hak Istimewa
Hak istimewa adalah hak yang dihadiahkan kepada anggota organisasi terpilih Moorhead dan Griffin, (2013)
5. Promosi
Promosi merupakan penghargaan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Punishment

Pengertian Punishment

Punishment merupakan hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, dan memberikan efek jera kepada pelanggar. Dengan demikian terlihat jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dimensi Punishment

Menurut Indrakusuma (2014) macam-macam *punishment* sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif* (Larangan / Pencegahan)
Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment* preventif adalah :
 - a. Tata Tertib
 - b. Anjuran dan Perintah
 - c. Larangan
 - d. Pengawasan
 - e. Disiplin
2. *Punishment "Represif"* (Sanksi)
Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Contoh *punishment "represif"*:
 - a. Pemberitahuan
 - b. Teguran / Peringatan
 - c. Hukuman

Indikator Punishment

Menurut Siagian (2006) dalam Octaviani (2016) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu :

1. Usaha Meminimalisir Kesalahan Yang Terjadi
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya
2. Adanya Hukuman Yang Lebih Berat Bila Kesalahan Yang Sama Dilakukan.
Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan.
3. Hukuman Diberikan Dengan Adanya Penjelasan .
Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat .
4. Hukuman Segera Diberikan Setelah Terbukti Adanya Penyimpangan .
Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama .

Sedangkan Marwansyah (2014) kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimensi Kinerja

Bangun Wilson (2013) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan: jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sebagai standar pekerjaan yang ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan: Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu
3. Ketepatan waktu: Karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan
4. Kehadiran: Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerjanya.

Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan, harus ditetapkan indikator atau standar kinerjanya. Wilson Bangun (2014) terdapat indikator kinerja yang dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memiliki persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai .
2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempunyai pengaruh jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama tujuh setengah jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat

kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey dimana metode survey digunakan untuk menggunakan metode data dari tempat tertentu yang alamiah. Menurut para ahli mengemukakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau sampai saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, tindakan dan hubungan variabel untuk menguji hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari suatu populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan wawancara atau kuesioner yang tidak mendalam, dari hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan Sugiyono (2014).

Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kumpulan suatu individu berada pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah seluruh karyawan tetap dan manager pada PT Jamkrindo sebanyak 150 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dimiliki. Sementara sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi. Jumlah sampel adalah 109 karyawan Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik penarikan sampel *purposive sampling* berdasarkan *random*, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, yakni distribusi data yang mempunyai pola distribusi normal (Ghozali, 2013). Apabila distribusi normal, maka digunakan test parametrik, sebaliknya apabila tidak normal maka lebih sesuai dipilih alat uji statistik non parametrik dalam pengujian hipotesis. Salah satu uji

normalitas untuk mengetahui apakah data menyebar normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan membuat hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan memastikan apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terdapat korelasi akan menyebabkan problem multikolinearitas. Jika model regresi baik seharusnya diantara variabel independen tidak terjadi korelasi. Identifikasi secara statistik multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Asumsi uji autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan, data dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi autokorelasi maka dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Identifikasi secara statistik ada tidaknya gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai Durbin-Watson (DW), nilai dw dianggap tidak berbahaya jika terletak di daerah $2 < dw < 4$.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji signifikansi parsial t (*t test*) dan uji simultan (*f test*).

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Duwi Priyatno (2013) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Uji f (uji koefisien regresi secara simultan)

Duwi Priyatno (2013) menerangkan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Duwi Priyatno (2013) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis Koefisien Korelasi Pearson (R)

Duwi Priyatno (2013) menjelaskan bahwa untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari regresi berganda dan dihitung menggunakan pengkuadratan koefisien korelasi.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	R Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	0,537	0.600	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,591	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,598	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS

variabel *Reward* (X₁), variabel *Punishment* (X₂) , dan variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,025	5,140		3,896	,000		
	Total_X1	,111	,096	,110	1,156	,250	,712	1,405
	Total_X2	,502	,096	,496	5,219	,000	,712	1,405

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Multikolinieritas Variabel X₁ dan X₂

Variabel	Nilai VIF	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

Variabel (X1)	1,405	10	Tidak terdapat persoalan
<i>Punishment</i> (X2)	1,405	10	Tidak terdapat persoalan

Sumber : Hasil output SPSS

variabel *Reward* (X₁) dan variabel *Punishment* (X₂) dapat dilihat pada tabel Coefficients Statistics (nilai *tolerance* dan *VIF*), nilai *VIF* 1,405 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* 0,712 lebih dari 0,1 untuk kedua variabel. Maka Kedua variabel bebas tersebut dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas

Uji Autokorelasi

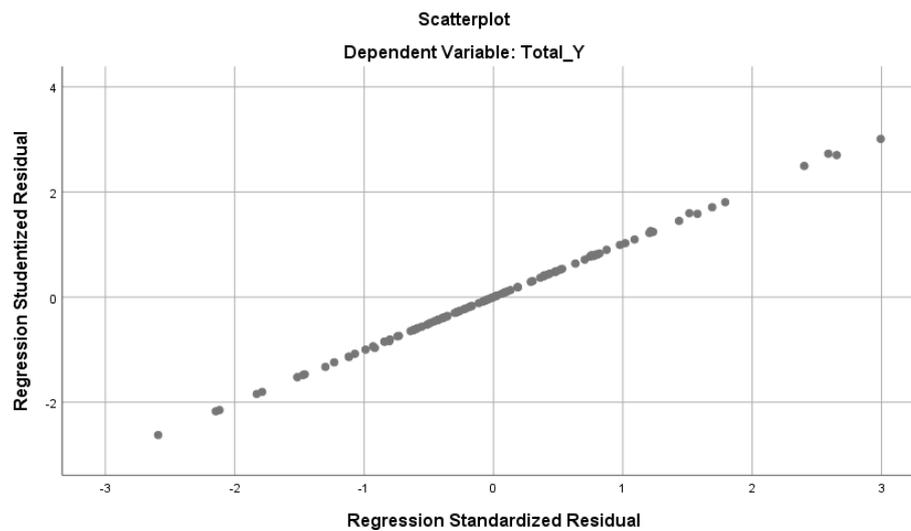
Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi anatara kesalahan pengganggu pada periode t.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563a	,317	,304	3,880	1,995
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

menunjukkan bahwa diperoleh nilai hitung *Durbin Watson* sebesar 1,995. Nilai DW tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson*, dengan signifikansi 5% (0,05), jumlah sampel 109 (n=109), dan jumlah variabel independen 2 (k=2) maka didapatkan nilai *d_L* (batas bawah) = 1,650 dan nilai *d_U* (batas atas) = 1,725. Adapun kriteria yang telah ditentukan uji autokorelasi adalah $d_U < d < 4 - d_U$ atau $(1,650 < 1,725 < 4 - 1,650)$. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka hasil DW berada diantara $1,650 < 1,725 < 4 - 1,650$, dengan hasil tersebut maka dapat diartikan tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif (Terima).

Uji Heteroskedastisitas

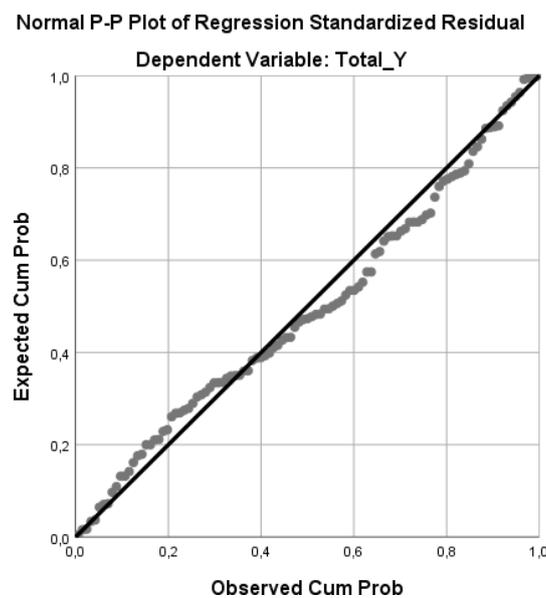
Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain



menjelaskan bahwa scatter plot membentuk pola yang menyerupai garis lurus mengindikasikan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel 1 dengan variabel 2. Hubungan yang membentuk garis lurus biasa disebut dengan hubungan linier

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas metode grafik P-P plot, cara mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya



Gambar 4.
Grafik P-P Plot

dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti

garis diagonal , maka residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

Analisis Korelasi Pearson

Duwi Priyatno (2013) menjelaskan bahwa untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

Hasil Korelasi Pearson

Correlations				
		Total_Y	Total_X1	Total_X2
Pearson Correlation	"Total_Y"	1,000	,376	,555
	"Total_X1"	,376	1,000	,537
	"Total_X2"	,555	,537	1,000
Sig. (1-tailed)	"Total_Y"	.	,000	,000
	"Total_X1"	,000	.	,000
	"Total_X2"	,000	,000	.
N	"Total_Y"	109	109	109
	"Total_X1"	109	109	109
	"Total_X2"	109	109	109

nilai korelasi pearson antara variabel *Reward* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,376. Karena nilai korelasi berada di *range* 0,80–1.000, maka disimpulkan bahwa hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika *reward* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Dan nilai korelasi pearson antara variable *Punishment* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,555. Karena nilai korelasi berada di *range* 0,80–1.000 maka disimpulkan bahwa hubungan antara *Punishment* dengan kinerja karyawan adalah Sangat kuat. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika *Punishment* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Duwi Priyatno (2013) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,025	5,140		3,896	,000		
	Total_X1	,111	,096	,110	1,156	,250	,712	1,405
	Total_X2	,502	,096	,496	5,219	,000	,712	1,405

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Output SPSS

Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,025 - 0,111X_1 + 0,502X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 20,025 artinya jika *Reward* dan *Punishment* nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 20,025.
2. Koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,111 artinya jika *reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,111 satuan pada konstanta 20,025 dengan asumsi variabel *punishment* bernilai tetap .
3. Koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,502 artinya jika *punishment* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,502 satuan pada konstanta 20,025 dengan asumsi variabel *reward* bernilai tetap.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable independen (X_1, X_2) dengan satu variable dependen (Y).

Hasil Koefisien Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563a	,317	,304	3,880	1,995

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y"

Sumber: Output SPSS

dapat diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,563 yang artinya

antara kedua variable independen (X_1, X_2) yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dengan nilai korelasi berada di *range* 0,25–0,50 maka disimpulkan bahwa pengaruh antara *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan adalah cukup. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif, yaitu jika *reward* dan *punishment* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563 ^a	,317	,304	3,880	1,995
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y''					

Sumber: Output SPSS

dapat diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,304 atau (30,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 30,4%. Atau variasi variabel *reward* dan *punishment* yang digunakan dalam model tersebut mampu mempengaruhi sebesar 30,4% variasi variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kenyamanan dalam bekerja, lokasi perusahaan, transportasi perusahaan dan lain sebagainya.

Uji t

Duwi Priyatno (2013) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Karena nilai t hitung < t tabel ($1,156 < 1,982$), maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, artinya bahwa *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung negatif, artinya pengaruh yang terjadi adalah negatif, atau dapat diartikan semakin bertambahnya *reward*, maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Hasil Uji F hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741,086	2	370,543	24,618	,000b
	Residual	1595,465	106	15,052		
	Total	2336,550	108			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Dapat diperoleh F hitung sebesar 24,618. Nilai F hitung tersebut akan dibandingkan dengan F tabel.

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 62 di atas (Uji validitas *reward*), dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel *reward* $0,000 < 0,00$ dan nilai $t_{hitung} -1,156 < t_{tabel} 1,982$ dari ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 109 - 3 = 106$ maka diperoleh $t_{hitung} -1,156$ dan hubungannya adalah negatif. Hal ini membuktikan pemberian *reward* di PT. Jamkrindo sudah diterapkan dengan baik, karena *reward* di perusahaan tersebut sudah baik, maka perusahaan hanya perlu lebih menjaga penerapan *reward* serta menurut penulis perusahaan bisa lebih meningkatkan lagi supaya terwujud kinerja yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 62 diatas (Uji Validitas *punishment*), dapat dinyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan variabel *Punishment* $0,00 > 0,000$ dan nilai $t_{hitung} 5,219 > t_{tabel} 1,982$ dari ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 109 - 3 = 106$ maka diperoleh $t_{hitung} 5,219$ dan hubungannya adalah positif. Artinya jika *punishment* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh *Reward, Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis *reward, punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji F dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,618 > 3,08$) dengan tingkat signifikan dibawah $0,000$ yaitu $0,00$. Kemudian berdasarkan nilai *Adjusted R square* sebesar $0,304$ artinya $30,4\%$ variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya $69,6\%$ ($100\% - 30,4\% = 69,6\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian uji t, pengaruh *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,156 < t_{tabel}$ 1,982 Artinya variabel *reward* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan pemberian *reward* di PT. Jamkrindo sudah diterapkan dengan baik, karena *reward* di perusahaan tersebut sudah baik, maka perusahaan hanya perlu lebih menjaga penerapan *reward* serta menurut penulis perusahaan bisa lebih meningkatkan lagi supaya terwujud kinerja yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Kemudian, hasil pengujian uji t, pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,219 < t_{tabel}$ 1,982 Artinya variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi *reward* dan *punishment* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSATAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Agus Tulus, Moh. Et al (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Ali, Raja dkk (2015). *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*. Makasar : UNHAS
- Allrise, Molee. (2015). *Theory of Reward and Punishment*. www.academia.com, tanggal akses 18 Desember 2018
- Azwar, S (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bhagaskoro, Haryono. 2015. Pengaruh Penerapan Metode *Reward*, Insentif, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting PT. Sinarmas Multifinance Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Darmawan, Deni (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Dwi Galih, Koencoro (2014). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya. Skripsi
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:

Alfabeta

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*.
- Iwan Cukoco, Sri Widodo Soedarso (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Jawab, P., Penyunting, K. D., Ida, S. E., Ahli, M. P., Wilson Bangun, S. E., Si, M., ... & Lina Anatan, S. E. (2013). *JURNAL MANAJEMEN. Jurnal Manajemen Volume, 13, NO.*
- Koencoro, Galih (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (survey pada karyawan PT. INKA (Persero) Madiun*. Skripsi. Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Nugroho Bambang, 2016, *Reward dan Punishment*, Bulletin Cipta Karya Department Pekerjaan
- Nurmiyati, Eni. 2015. *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karmiah*. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah
- Putra, Dhonny Yudha Pratama. 2015. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Cafe Detuik Kabupaten Bandung*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)*
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Santoso, S. (2014). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung
- Siagian, 2013. *Teori Reward dan Punishment*. *Paper Academia*. www.academia.edu.

Diakses 10 Desember 2018. Hal 1-32

- Siahaan, R. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Business Progress* 1(1), 17-26
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Rupa Aksara,
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prejamedia Group
- Syarifah dkk, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kerja*, Malang
- Tangkuman. 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. ISSN 2303-1174*
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.