

PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI KABUPATEN TANA TORAJA

Seprianto Ebsan Arruan Pasilong^{1*}, Chrismesi Pagiu², Rati Pundissing³

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
sepriarruanpasilong27@gmail.com¹, chrismesipagiu@gmail.com²,
ratihpundissing@gmail.com³

Submitted: 12th July 2024/ **Edited:** 24th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Pasilong, S. E. A., & Pundissing, C. P. R. (2024). PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI KABUPATEN TANA TORAJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1055-1068.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of Reward and Punishment on the performance of employees at Alfamidi in Tana Toraja Regency both partially and simultaneously. The data collection procedures in this study are observation, questionnaires, and documentation. The method used in this research is a Quantitative Method utilizing Multiple Linear Regression analysis processed using SPSS 21. This research was conducted in three branches of Alfamidi located in Tana Toraja Regency, namely Alfamidi Pongtiku, Alfamidi Tritura, and Alfamidi Rukka A. Lolo, with a total population of 33 and a sample of 33 respondents. The sampling technique used by the researcher is purposive sampling. The results of the t-test calculations on the Reward variable showed $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ with a value of $(4.457) > (2.042)$ and on the Punishment variable, $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ with a value of $(4.657) > (2.042)$. The conclusion of this study is that Reward and Punishment have an influence on Employee Performance at Alfamidi in Tana Toraja Regency both partially and simultaneously.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Al Umar, et al., 2022). Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan (Dihan dan Hidayat, 2020). Peningkatan kinerja yang efektif perlu memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya (Sugiarti, 2023).

Organisasi atau institusi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja (Kasmawati, 2020). Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (Reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (Punishment) yang setimpal serta adil (Riansyah, 2021). Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi (Suhendra et al, 2023).

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Shields, 2016). Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan (Suparmi & Vicy, 2019). Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Kentjana & Nainggolan, 2018).

Reward diberikan sebagai perangsang peningkatan kinerja, namun perlu pula adanya pemberian Punishment sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain Punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. “Salah satu peran penting dari Punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat Punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang.

Alfamidi merupakan salah salah jenis usaha yang yang dikelola oleh PT Midi Utama Indonesia Tbk didirikan pada bulan Juli 2007 yang bergerak di bidang retail atau pemasaran barang dan jasa. Perusahaan ini juga telah menerapkan sistem Reward and Punishment di seluruh cabang secara khusus di cabang yang ada di Kabupaten Tana

Toraja. Adapun cabang alfamidi yang ada di Kabupaten Tana Toraja berjumlah tiga yakni Alfamidi Rukka Andi Lolo, Alfamidi Tritura, dan Alfamidi Pongtiku. Tiap-tiap daerah diawasi oleh satu koordinator wilayah dan setiap toko terdapat kepala toko yang bertugas mengontrol operasional tokoh, asisten kepala tokoh yang bertugas mengarahkan dan membina bawahan dalam melakukan pelayanan kepada konsumen, pramuniaga bertugas mempromosikan barang dagangan dan melayani customer untuk menemukan barang yang di cari, dan kasir menerima pesanan pelanggan, melayani proses transaksi serta memberikan informasi kepada prodak baru atau prodak yang sedang promo kepada pelanggan. Reward untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, peningkatan karir bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja tersebut, karyawan yang mendapatkan reward yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Punishment yang telah diterapkan di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja, dan karyawan yang diberikan hukuman atau punishment yaitu karyawan yang melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemandirian dalam peningkatan kinerjanya selama berkerja.

LANDASAN TEORI

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal (Sari et al, (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif (Susan, 2019; Deni, 2018). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada syarat SDM-nya (Kuruppu et al. 2021), Perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis (Sihombing & Verawati 2020). Karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi

karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan (Ansah & Rita, 2019; Sunarsi, 2020).

Teori Reward

Usaha untuk mendapatkan tenaga yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemilihan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Handoko, 2016). Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Rizki 2019). Reward (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Efendy, 2017).

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Perusahaan memberikan saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan melebihi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan (Ihsan, 2019; Gentari dan Sunaryo, 2020).

Teori Punishment

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Rustandi, 2020). Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Pada prinsipnya Punishment merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konskuensi yang tidak diharapkan. Hukuman

yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Menurut (Dymastara, 2020) Maka secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya (Ihsan, 2019).

Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian Punishment akan tercapai (Purnomo, 2021). Punishment akan mempengaruhi reputasi dan citra pegawai dalam jangka panjang. Jika hukuman yang diberikan seperti pemotongan gaji menurut beberapa orang masih bisa ditolerir, namun jika sudah menyangkut karir di masa depan tentu akan membuat pegawai berfikir dua kali (Bandiyono et al, 2021).

Teori Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Purnomo, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. dengan metode pengukuran data kuantitatif dan statistika objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel Kinerja Karyawan di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja. Lokasi penelitian yakni di tiga cabang Alfamidi yang ada di Kabupaten Tana Toraja yaitu Alfamidi Pongtiku, Alfamidi Tritura, dan Alfamidi Rukka Andi Lolo.

Pada penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian yakni Karyawan yang bekerja di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja sebanyak 33 orang. Sampel yang digunakan

pada penelitian ini yakni seluruh populasi 33 orang karyawan dari tiga unit cabang Alfamidi yang ada di kabupaten Tana Toraja.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden (Sugiyono, 2018). Adapun prosedur pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah, observasi, kusioner, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS for windows versi 2.1. Penelitian ini menggunakan pengujian uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji t), dan pengujian hipotesis simultan (uji f).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

1. Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa karyawan Pria Alfamidi sebanyak 18 orang, dengan persentase 54,5%, sedangkan karyawan Alfamidi wanita sebanyak 15 orang, dengan persentase 45,5% yang terlibat dalam penelitian ini. Dan diketahui bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar adalah karyawan pria yaitu 18 orang dari total jumlah responden yakni 33 responden.
2. Hasil sebaran kuesioner diketahui karyawan Alfamidi yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 100%. Dari jumlah ini terlihat bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berusia 20-30 tahun dengan jumlah 33 karyawan dari jumlah responden yaitu 33 responden.
3. Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja yang berada pada status tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 29 orang karyawan, dengan persentase 87.9% dan pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang, dengan persentase 12,1% yang terlibat dalam penelitian ini. Dan diketahui bahwa sebagian besar adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 29 karyawan dari jumlah responden yakni 33 responden.

4. Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja yang dengan masa kerja dibawa 1 tahun sebanyak 14 orang, dengan persentase 42,2%, karyawan dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 12 orang, dengan persentase 36.4%, dan karyawan dengan masa kerja 4 sampai 6 tahun sebanyak 7 karyawan, dengan persentase 21.2%. Dan diketahui sebagian besar adalah karyawan dengan masa kerja dibawa 1 tahun sebanyak 14 orang dari jumlah responden yakni 33 responden.
5. Hasil sebaran kuesioner diketahui bahwa karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja dengan jabatan crew/kasir sebanyak 17 orang, dengan persentase 51,5% , karyawan dengan jabatan Pramuniaga sebanyak 8 orang, dengan persentase 24.2%, karyawan dengan jabatan Asisten kepala toko sebanyak 5 orang, dengan persentase 15.2%, dan karyawan dengan jabatan kepala toko sebanyak 3 orang, dengan persentase 9,1%. Dan diketahui sebagian besar karyawan dengan jabatan crew/kasir sebanyak 17 orang dari jumlah responden yakni 33 responden.

Uji Validitas

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat pada r_{Hitung} setiap item pernyataan lebih besar ($>$) dari nilai r_{Tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05 atau 5 %.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa indikator variabel Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan melihat nilai $\text{sig} > 0,05$ data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar $0,509 > \alpha 0,05$, yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian Multikolineritas diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF yang rendah, dimana semuanya dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang

digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala Multikolonieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.315	6.882		2.661	0.012
Reward	0.239	0.213	0.289	1.123	0.270
Punishment	0.380	0.246	0.397	1.543	0.113

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil Uji Persamaan Regresi diatas yang menunjukkan bahwa:

$$Y = 18,315 + 0,239X_1 + 0,380X_2$$

Berdasarkan model regresi pada tabel 1 diatas maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 18,315 menyatakan bahwa jika tidak Reward and Punishment, maka variabel Kinerja Karyawan 18,315
2. Nilai b1 sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap peningkatan Reward 1%, maka Kinerja karyawan Alfamidi Kabuputen Tana Toraja akan meningkat sebesar 0,239%. Sebaliknya apabila Reward mengalami penurunan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun sebesar 0,239% pada Alfamidi Kabupaten Tana Toraja.
3. Nilai b2 sebesar 0,380 menyatakan bahwa setiap peningkatan Punishment 1%, maka Kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja akan meningkat sebesar 0,380%. Sebaliknya apabila Punishment mengalami penurunan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun sebesar 0,380% pada Alfamidi Kabupaten Tana Toraja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi diketahui R Square (koefisien determinasi) sebesar 43,5 % yang artinya pengaruh variabel Reward (X₁), Punishment (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% yang di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan Hasil analisis uji koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660, Berdasarkan pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan Reward and Punishment terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Pengujian Parsial

Tabel 2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.582	6.108		3.861	.001
	Reward	.517	.116	.625	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pada tabel 2 diatas dapat dilihat hasil uji parsial berdasarkan hasil output SPSS hasil Coefficients, yaitu t_{hitung} Reward sebesar $4,457 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.628	6.906		2.697	.011
	Punishment	.613	.132	.642	4.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan table 3 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,657 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Simultan (uji f)

Berdasarkan uji regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $11,566 > F_{tabel} 3,32$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X_1) dan Punishment (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi Reward) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel Reward mempunyai pengaruh

terhadap Kinerja karyawan, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Reward maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Reward sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Reward adalah 4,457 dan nilai t tabel yang telah dihitung sebesar 2,042 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H1 : Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peranan Reward dalam meningkatkan hasil kerja karyawan pada Alfamidi Kabupaten Tana Toraja, dikarenakan reward merupakan suatu bentuk penghargaan yang mendasari Kinerja karyawan. Dengan pemberian reward yang baik, karyawan dapat merasa dihargai atas usahanya, sehingga meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Reward yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi (Ihsan, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward yang diterapkan pada Alfamidi Kabupaten Tana Toraja berjalan dengan baik. Reward yang diberikan meliputi berbagai bentuk penghargaan, baik materi maupun non-materi, yang dirancang untuk memotivasi karyawan. Reward ini termasuk penghargaan finansial seperti bonus dan insentif, serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karir. Pemberian reward yang tepat terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, Saputra, dan Julianto 2023). Hasil penelitian menunjukkan jika sistem yang diberikan semakin baik, yaitu dari segi kesejahteraan, pengembangan karir, serta kompensasi dan bonus. Selanjutnya, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan akurat.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Punishment) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa variabel Punishment mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel Punishment maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Punishment sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Punishment adalah 4,457 dan nilai t tabel yang telah dihitung sebesar 2,042 artinya t hitung $> t$ tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 : Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan Alfamidi Kabupaten Tana Toraja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari sebagian besar karyawan yang menyatakan bahwa penerapan punishment yang tegas dan adil dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan adanya punishment, karyawan menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya dan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian Punishment akan tercapai (Purnomo, 2021).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Adityarini 2018) Bahwa Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian menyimpulkan jika punishment mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika punishment mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Artinya jika Punishment yang diberikan adil, transparan, konsisten dan bertujuan untuk mendidik maka akan meningkatkan kinerja karyawan,

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan, ditemukan adanya pengaruh Reward dan Punishment secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja dimana $F_{hitung} 11,566 > F_{tabel} 3,32$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Karyawan perusahaan Alfamidi di Kabupaten Tana Toraja menganggap bahwa reward tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, tetapi juga sebagai motivasi untuk terus berprestasi. Mereka merasa bahwa penghargaan yang diterima, baik dalam bentuk bonus, pengakuan, atau promosi, memberikan kepuasan dan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwa reward berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Di sisi lain, penerapan punishment yang tepat dan adil juga dianggap penting oleh karyawan. Mereka memahami bahwa punishment yang diterapkan secara konsisten membantu mereka belajar dari kesalahan dan mencegah terulangnya kesalahan yang sama di masa depan. Karyawan menjadi lebih berhati-hati dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas mereka. Punishment yang diberikan secara adil memastikan bahwa semua karyawan mengikuti aturan dan prosedur perusahaan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan disiplin dan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Alfamidi di Kabupaten Tana Toraja merespons positif terhadap penerapan reward and punishment yang adil dan konsisten. Pengalaman ini membantu mereka meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan dengan lebih efektif. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (Reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (Punishment) yang setimpal serta adil (Suhendra et al, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pramesti, Sambul. dan Rumawas 2019) Hasil pengujian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Reward and Punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian menyimpulkan hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya Reward membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya dan dengan adanya Punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu reward dan punishment, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Kabupaten Tana Toraja. Hasil uji t menunjukkan bahwa penerapan reward yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai atas

usaha dan kerja keras mereka. Hal ini menekankan pentingnya sistem penghargaan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa punishment yang diterapkan secara adil dan tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penerapan punishment yang konsisten dan transparan akan memberikan kejelasan bagi karyawan mengenai ekspektasi dan konsekuensi dari perilaku mereka, sehingga mendorong mereka untuk berusaha lebih baik. Dengan demikian, aspek punishment juga tidak dapat diabaikan dalam manajemen kinerja.

Analisis uji F menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan kedua variabel ini secara sinergis dan adil akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara penghargaan dan hukuman dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Umar, A. U. A., Novita, Y., Septiyanti, D. A., Wicaksono, P. N., Nasokha, F., & Mustofa, M. T. L. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar Contruction*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), 28-33.
- Bandiyono, A Hamzah, K. F., dan Hidayat, N. A., (2021). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai*. Jurnal Ekonomi; Vol 26 (01)
- Deni, M. (2018). *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 16(1), 31-43
- Dihan, F. N., dan Hidayat, F. (2020). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi. Vol 11, No 1 (2020): April 2020 Hal. 11-22
- Dymastara, E. S. (2020). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SSayabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 1(2):160-167
- Gentari, R. E., dan Sunaryo, D. (2020). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tollserang-Panimbang*. Jurnal Manajemen Volume 12 (2).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE
- Ihsan, M., (2019). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

- Kasmawati, (2020). *Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Kotabarucabang Utama Tembilahan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). National Conference of Creative Industry
- Pramesti, S. A. P., dan Rumawas, S. W., (2019). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 (1)
- Purnomo, S. (2021). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor*. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 711-720
- Riansyah, R. O., (2021). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
- Rizki Ayu Pramesti. (2019). *Pengaruh Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Artha Gading*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9, (1), 2019.
- Rustandi, D., (2020). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung). SKRIPSI. Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., dan Sanjaya. V. F. (2021). *Pengaruh Motivasi, Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita BSayar Lampung)*. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol 7 (1).
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward*, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press
- Sugiarti, E. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 49-58
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitating dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Suhendra, E., Kristanto, Y., & Supriyadi. (2023). *Pengaruh Pemberian Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Hiruta Kogyo*. Binawan Student Journal (BSJ); Volume 5, Nomor 3, Desember 2023 p-ISSN 2656-5285
- Sunarsi, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta*. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 5(1), 117-123.
- Suparmi, and Vicy Septiawan. (2019). *Reward and Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia SSayang Asli IV Ungaran*. " Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang 8(1): 51–61.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume. 9, (2) Agustus 2019.