

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. ASA PUTRA PROMOSINDO PURWOREJO**

Vivit Isnaini Wiradi

vivitisnaini12@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan. Perusahaan memiliki peran penting untuk mendidik karyawan agar lebih berkualitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu *reward* dan *punishment*.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, (2) Menguji pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan, (3) Menguji pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dan diperoleh sampel sebanyak 130 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu

perusahaan/organisasi. Semakin kerasnya kompetisi bisnis memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan/organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi masalah yang sering dihadapi adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan/organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Dharma (2020:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penghargaan yang dibebani konsekuensi (*reward* atau *punishment*).

Menurut Busro (2018:319) *Reward* merupakan hadiah yang sifatnya merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai atau melebihi target kerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

Sedangkan menurut Busro (2018:316) *punishment* merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. *Reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mengukur tingkat kinerjanya. *Reward* dan *punishment* merupakan salah satu jenis penghargaan dan hukuman yang dikaitkan dengan kinerja (prestasi kerja) dan digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

CV. Asa Putra Promosindo Purworejo adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang-barang promosi atau *merchandise*. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bakurejo, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo. Produk yang dihasilkan berupa tas, kaos, dan jaket. Karyawan keseluruhan berjumlah 130 orang yang terbagi menjadi beberapa unit kerja, yaitu bagian potong, jahit, printing dan setting.

Selama lebih dari 16 tahun berjalan, perusahaan tidak terlepas dari permasalahan baik dari segi operasional, pemasaran dan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Staff HRD CV. Asa Putra Promosindo Purworejo beliau mengatakan bahwa perusahaan telah memberlakukan sistem *reward* dan *punishment* di dalam kegiatan operasionalnya. Perusahaan tersebut memiliki kebijakan bentuk-bentuk *reward* yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Namun, penerapan dan pelaksanaan *reward* belum berjalan efektif dan efisien. Begitu juga dengan *punishment*, perusahaan sudah menetapkan sesuai dengan standar tetapi masih ada karyawan yang tetap melanggar peraturan atau tidak jera dengan hukuman yang sudah ada.

Reward yang telah ditetapkan pada CV. Asa Putra Promosindo Purworejo diantaranya melalui pemberian pujian kepada karyawan yang berprestasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah (umroh) bagi karyawan

terbaik yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan yang berhasil melebihi target yang sudah ditargetkan oleh pihak perusahaan. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan, mereka kurang puas akan insentif yang diberikan oleh perusahaan karena biasanya insentif yang diberikan secepatnya kepada karyawan yang memiliki jabatan sedangkan karyawan yang tidak memiliki jabatan insentifnya akan diterima secara berkala. Sedangkan *punishment* yang telah ditetapkan di perusahaan diantaranya melalui teguran dari atasan, melalui surat peringatan, dan potongan gaji. Ada juga karyawan yang melakukan pencurian atau penggelapan barang begitupun karyawan masih tidak jera dengan hukuman yang telah diberlakukan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Asa Putra Promosindo Purworejo, karena telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya tetapi belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil wawancara dengan pihak HRD CV. Asa Putra Promosindo Purworejo juga mengatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan pekerjaan tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan, dan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat ijin/mangkir.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Asa Putra Promosindo Purworejo”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Asa Putra Promosindo Purworejo?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Asa Putra Promosindo Purworejo?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Asa Putra Promosindo Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a) Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan kinerja menurut Edison et al (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) Reward

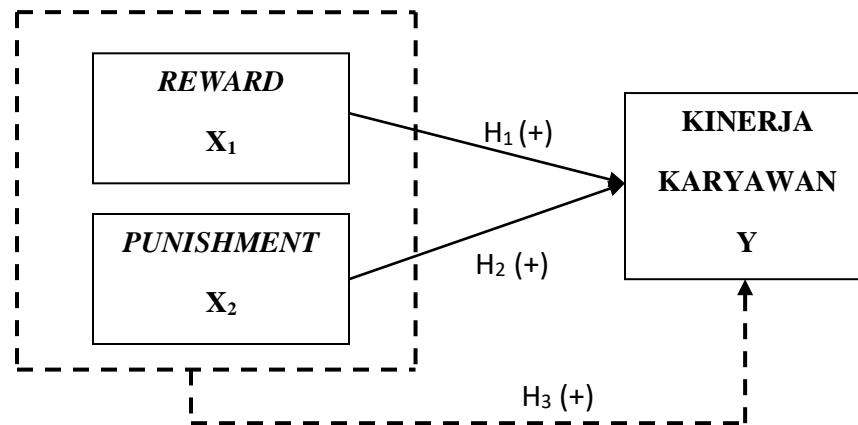
Reward merupakan hadiah yang sifatnya merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai atau melebihi target kerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan nonfinansial (Busro, 2018:319). Mahmudi (2019:172) *reward* adalah penghargaan yang

diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

c) Punishment

Punishment adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai et al, 2018:603). Menurut Busro (2018:316) *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan. Menurut Ivancevich et al (2006:224) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

2. Kerangka Pikir



Keterangan:

- ▶ : Hubungan secara parsial
- - - - -▶ : Hubungan secara simultan

D. HIPOTESIS

1) Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan hadiah yang sifatnya merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena pekerja tersebut telah berhasil mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan nonfinansial (Busro, 2018:319). Hal ini juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018:358) bahwa sistem *reward* dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi perusahaan dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *stakeholder*. Menurut Ivancevich et al (2006:226) tujuan utama dari program *reward* adalah untuk menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga et al (2016), Prabu dan Dewie (2016), Amri (2019), Badar dan Edy (2020), dan Tangkuman et al (2015) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). *Punishment* ini merupakan suatu perbuatan yang kurang menyenangkan berupa hukuman/sanksi yang diberikan kepada pelanggar

yang bertujuan untuk membuat pelanggar jera dan tidak mengulangnya. *Punishment* dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Ansory dan Indrasary (2018:321) menyatakan bahwa *punishment* jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga et al (2016), Amri (2019), dan Tangkuman et al (2015) menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja

Selain *reward* juga terdapat *punishment* digunakan sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan (Invancevich et al, 2006:224). Pemberian *reward* sebagai upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar merasa jera dan mampu meningkatkan kinerjanya. *Reward* dan *punishment* merupakan penghargaan dan hukuman yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Dengan demikian maka *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang digunakan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadilaga et al (2016) dan Tangkuman et al (2015) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment*

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1) Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Edison et al (2018:188) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Edison et al (2018:188) yaitu:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas.

b. *Reward* (X₁)

Menurut Mahmudi (2019:172) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2019:179), yaitu:

- 1) Gaji dan bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Pengembangan psikologis dan sosial.

c. *Punishment* (X₂)

Menurut Rivai et al (2018:603) *punishment* adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Rivai et al (2018:603), yaitu:

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

2) PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai *Pearson Correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:180).

Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini, diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* per item pertanyaan bernilai positif dan lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 24.0 *for windows*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa *instrument* penelitian (kuesioner) tersebut adalah reliabel. Artinya butir pertanyaan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.370	2.348		4.842	.000
REWARD	.430	.073	.456	5.885	.000
PUNISHMENT	.236	.074	.246	3.169	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, model persamaan regresi linear berganda penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 11.370 + 0,456 X_1 + 0,246 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a) Nilai $b_1 = 0,456$, (bernilai positif) dengan $P_{value} = 0,000$ artinya *reward* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau memiliki hubungan searah dan

signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *reward* yang diberikan kepada karyawan maka dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Nilai $b_2 = 0,246$ (bernilai positif) dengan $P_{value} = 0,002$ artinya *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh positif atau memiliki hubungan searah dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif *punishment* yang diterapkan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai P_{value} sebesar 0,000 dan 0,002 pada variabel *reward* dan variabel *punishment* menguatkan bukti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dengan variabel kinerja karyawan signifikan pada tingkat 5%. Hasil penelitian dikatakan signifikan jika nilai $P_{value} < 0,05$ (alpha) (Ghozali, 2018:102).

b. Hasil Uji F (Anova)

Tabel 5
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.139	2	240.570	35.209	.000 ^b
Residual	867.753	127	6.833		
Total	1348.892	129			
a. Dependent Variable: KINERJA					
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD					

Tabel 5 menunjukkan hasil uji F (Anova) pada penelitian ini. Nilai $P_{value} = 0,000$ atau $P_{value} < 0,005$ menunjukkan bahwa uji F signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel *reward* dan *punishment* dalam model regresi sudah cukup tepat karena mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja dibandingkan dengan pengaruh variabel di luar model atau *error*. Dengan kata lain *reward* dan

punishment secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.347	2.614
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD				

Niai *R Square* dan *Adjusted R Square* sebesar 0,357 dan 0,347 yang terlihat pada Tabel 6. Nilai ini menunjukkan pemilihan variabel *reward* dan *punishment* mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja sebesar 35,7%.

2) Pembahasan

a) H₁: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,456 dengan nilai signifikansi 0,000 ($P_{\text{value}} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem *reward* semakin baik dan *fair* seperti adanya bonus, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan akan mampu

melaksanakan pekerjaannya dengan baik, mampu mencapai target kualitas, target waktu penyelesaian, dan taat asas.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Ivancevich et al (2006) yang menyatakan bahwa tujuan utama dari pemberian *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Suryadilaga et al (2016), Prabu dan Dewie (2016), Amri (2019), Badar dan Edy (2020), dan Tangkuman et al (2015) yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b) H₂ : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,246 dengan nilai signifikansi 0,002 ($P_{value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo.

Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila sistem *punishment* berjalan baik seperti memberikan hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dijalankan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target kuantitas, kualitas, dan waktu serta taat asas.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga et al (2016), Amri (2019), dan Tangkuman et al (2015) yang menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

c) H₃: *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F didapat nilai $F_{hitung} = 35,209$ dengan $P_{value} = 0,000$. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo. *Reward* dan *punishment* mampu menjelaskan perubahan kinerja dibandingkan dengan pengaruh variabel di luar model atau *error*.

Reward dan *punishment* memberikan pengaruh bersama terhadap kinerja karena dengan *reward*, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan dengan *punishment* karyawan akan lebih memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja agar tidak terkena sanksi/*punishment*. Hasil uji regresi juga menunjukkan pengaruh *reward* yang lebih besar terhadap kinerja daripada *punishment*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan teori Dharma yang menyatakan bahwa setiap orang dalam suatu organisasi merupakan pusat dari seperangkat pengharapan yang dibebani dengan konsekuensi (penghargaan atau sanksi hukuman) dan juga membuktikan teori Inancevich et al yang menyatakan bahwa selain *reward* juga terdapat

punishment yang digunakan sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Suryadilaga et al (2016) dan Tangkuman et al (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan bukti adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan CV Asa Putra Promosindo Purworejo. Secara parsial peningkatan reward sebesar 1 unit satuan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456. Peningkatan system punishment sebesar 1 unit satuan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246. Pengaruh *reward* terhadap kinerja lebih besar dibandingkan *punishment*. Pemilihan variabel *reward* dan *punishment* untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja sudah cukup tepat karena hasil Uji F signifikan dan nilai *R Square* sebesar 0,357. Hal ini membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar. dan Indrasari, Meithiana (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Indomesia Pustaka.
- Amri. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo. *Jurnal Of Economic, Management and Accounting*. Vol 2, No.2, p:2615-1871.
- Badar, I. R. dan Edy, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (*Reward*), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jakarta Barat). *Journal Of Management*. Vol.9 No.1, Hal. 1-9.

- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharma, Agus. 2020. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Edison, Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Invancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi* Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN AMP.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prabu, A. S. dan Dewie, T. W. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 2, Hal. 104-117.
- Sedarmayanti, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, R.M., et.al. 2016. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.1.
- Tangkuman, K., et.al. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2, Hal. 884-895.
- Veithzal, Rivai. 2018. *manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.