



PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MAUZA GALLERY FACTORY

Ricia Ratri Widodo

STIE Mahardhika Surabaya

Emmywati

STIE Mahardhika Surabaya

Safa'at

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: riciacici17@gmail.com

Abstract. This research aims to find out whether rewards and punishment have an effect on employee performance at the Mauza Gallery Factory. This type of research is quantitative. The population studied in this research were all employees at Mauza Gallery Factory. The number of samples in this study was 50 respondents. The sample collection technique in this research was carried out using saturated sampling. The data collection technique used in this research was a questionnaire distributed to all Mauza Gallery Factory employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Services Solution) software version 29.0. The research results show that reward and punishment partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at Mauza Gallery Factory. The R Square value for the reward and punishment variables that influence employee performance is 40,6%.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mauza *Gallery Factory*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Mauza *Gallery Factory*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Mauza *Gallery Factory*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS (*statistic Product and Services Solution*) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mauza *Gallery Factory*. Besarnya nilai R Square pada variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 40,6%.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang

maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. (Pramesti et al., 2019).

Untuk melaksanakan keberhasilan suatu Perusahaan, perusahaan harus melaksanakan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu, dengan adanya peningkatan kinerja individu akan berdampak pada kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui pelaksanaan *reward* dan *punishment*. Dengan adanya *reward* dan *punishment* akan memberikan motivasi kinerja kepada karyawan, sebab melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang memiliki makna bertentangan, tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. *Reward* dan *punishment* memiliki peran untuk memacu karyawan agar meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. (Suparmi & Vicy, 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya (Octario, 2022). Dari berbagai literatur tersebut, *reward* memiliki pemahaman penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari *reward* dapat berupa gaji pokok atau upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier atau promosi, liburan, pensiun. Apabila *reward* tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Selain faktor *Reward*, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil (Arifuddin, 2022). Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan (Febrianti et al., 2014) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Pratama et.al (2015) yang menunjukkan bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mauza Gallery Factory merupakan Perusahaan yang berdiri pada tahun 2017 yang bergerak di bidang percetakan dan konveksi. Mauza Gallery Factory juga memiliki beberapa produk islami untuk anak kecil yang cukup variatif. Contoh seperti sajadah, iqro, tepak, topi dan lain sebagainya. Mauza Gallery Factory telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan *reward* dan *punishment* di Mauza Gallery Factory menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar kinerja Mauza Gallery Factory sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang tidak terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan *reward* dan *punishment*, kebanyakan mereka merasa tertekan dan tetapi beberapa karyawan lainnya menganggap hal tersebut sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka. Mauza Gallery Factory dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Mauza Gallery Factory menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, Sehingga dalam penelitian ini peneliti

ingin mengetahui dampak yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Mauza Gallery Factory.

Permasalahan yang terjadi di Mauza Gallery Factory menurut informasi yang didapat oleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan pihak manajemen Mauza Gallery Factory bahwa kinerja karyawan Mauza Gallery Factory belum mencapai tingkat maksimal, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan Mauza Gallery Factory masih ada yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor atau pekerjaan tanpa ijin terlebih dahulu kepada atasan, selain itu masih ada sebagian karyawan yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap calon konsumen dan kurang sigap dalam mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini Mauza Gallery Factory perlu memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi jabatan, pemberian bonus, fasilitas liburan dan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan serta penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman (*punishment*) dilaksanakan oleh pihak manajemen Mauza Gallery Factory tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak manajemen Mauza Gallery Factory tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen Mauza Gallery Factory dalam memberikan sanksi (*punishment*). Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan Mauza Gallery Factory masih perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku, yang kemudian berdampak pada pemberian sanksi berupa teguran dengan kata-kata, pemberian surat peringatan, pemotongan gaji, bahkan bisa sampai kepada pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang ada, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sitem Reward dan Punishment dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Mauza Gallery Factory”**.

KAJIAN TEORI

Reward

Menurut Handoko dalam (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Shields dalam (Suak et al., 2017) Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal.

Menurut Riva'i (2013:56) tujuan utama dari program *Reward* ini adalah:

1. Untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi.
2. Menjaga pekerja agar datang untuk bekerja.
3. Memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi

Menurut Ivancevich, *reward* dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik, baik *reward* intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

- a) *Reward* Intrinsik. *Reward* intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik
- b) *Reward* Ekstrinsik. *Reward* ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

Punishment

Menurut Ivancevich dalam (Sustiyatik & Sari, 2023) *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam (Suparmi & Vicy, 2019) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Menurut Soekanto (2004:76) dalam (Yazid AR et al., 2021) Ada tiga fungsi penting dari *punishment*, yaitu:

1. Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidakdiharapkan.
2. Bersifat mendidik.
3. Memotivasi untuk menghindari dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Menurut Purwanto dalam (Sibhan & Lukitasari, 2022), secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) *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.
- b) *Punishment* represif yaitu *punishment* yang dilakukan olehkarena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Kinerja Karyawan

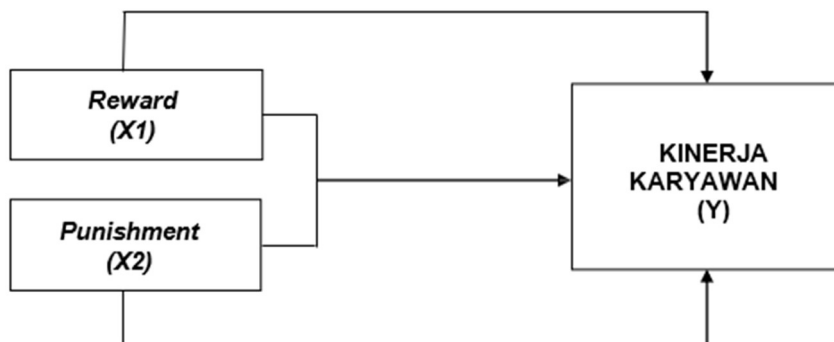
Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Said & Firmansyah, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yudiana et al., 2022) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kehandalan
Merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam (Latifah et al., 2020), kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran
Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama
Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

- H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : *Punishment* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3 : *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Mauza *Gallery Factory* yang berjumlah 100 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 karyawan pada Mauza *Gallery Factory*. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,697	0,278	Valid
	X1.2	0,802	0,278	Valid
	X1.3	0,669	0,278	Valid
	X1.4	0,653	0,278	Valid
	X1.5	0,730	0,278	Valid
	X1.6	0,818	0,278	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,704	0,278	Valid
	X2.2	0,686	0,278	Valid
	X2.3	0,711	0,278	Valid
	X2.4	0,713	0,278	Valid
	X2.5	0,563	0,278	Valid
	X2.6	0,777	0,278	Valid
	X2.7	0,730	0,278	Valid
	X2.8	0,735	0,278	Valid
	X2.9	0,548	0,278	Valid
	X2.10	0,610	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,719	0,278	Valid
	Y2	0,765	0,278	Valid
	Y3	0,519	0,278	Valid
	Y4	0,804	0,278	Valid
	Y5	0,716	0,278	Valid
	Y6	0,722	0,278	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai adalah valid. Karena r hitung lebih besar dari r tabel 0.278.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0.816	Reliabel
Punishment (X2)	0.861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	Reliabel

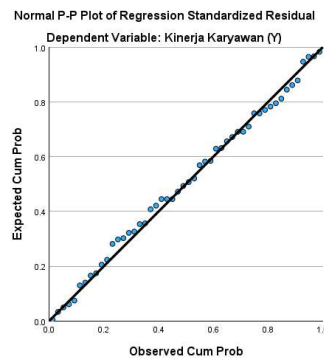
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 2, setiap indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel mempunyai ukuran koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karena itu, alat pengumpul data tersebut dapat dianggap dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

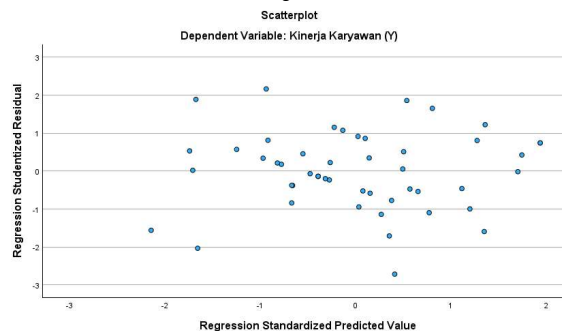


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Karena titik-titik data mengumpul dekat dengan diagonal, tidak melenceng terlalu jauh dari diagonal, serta bergerak searah dengan diagonal, maka grafik P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data pada garis diagonal memenuhi syarat normalitas. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi oleh model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas



**PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MAUZA GALLERY FACTORY**

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Hasil scatterplot dari uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 2. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena titik-titik tidak terkonsentrasi pada satu nilai saja, melainkan tersebar di sekitar sumbu X dan Y.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.696	3.178		2.422	.019		
	Reward (X1)	.343	.084	.465	4.069	<.001	.969	1.032
	Punishment (X2)	.209	.066	.361	3.156	.003	.969	1.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Karena nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1, tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.696	3.178		2.422	.019
	Reward (X1)	.343	.084	.465	4.069	<.001
	Punishment (X2)	.209	.066	.361	3.156	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

$$Y = 7.696 (\alpha) + 0.343 (X1) + 0.209 (X2) + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. “**Konstanta (α)** sebesar 7.696 artinya, apabila variabel *reward* dan *punishment* adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory* sebesar 7.696.”
2. “**β1 (X1)** sebesar 0.343 artinya, apabila variabel *reward* meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.343.”
3. “**β2 (X2)** sebesar 0.209 artinya, apabila variabel *punishment* meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.209.”

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.380	2.204

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,406, yaitu 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan hukuman di Mauza Gallery Factory memiliki pengaruh gabungan sebesar 40,6% terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, faktor-faktor lain menyumbang 59,4 persen lainnya (100-40,6%).

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.696	3.178		2.422	.019
	Reward (X1)	.343	.084	.465	4.069	<.001
	Punishment (X2)	.209	.066	.361	3.156	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

1. “*Reward* (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 4.069 > 2.011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mauza Gallery Factory.”
2. “*Punishment* (X2) nilai sig = 0.003 < 0.05 dan t-hitung = 3.156 > 2.011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mauza Gallery Factory.”

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji T

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.713	2	77.856	16.029	<.001 ^b
	Residual	228.287	47	4.857		
	Total	384.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Dengan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05 dan f-hitung sebesar 16,029 > 5,09, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, kita dapat menerima H₃, yang menunjukkan bahwa insentif dan hukuman secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan di Mauza Gallery Factory.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada Mauza Gallery Factory

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa variabel X1 (*Reward*) memiliki nilai t-hitung sebesar 4.069, yang lebih dari nilai t-tabel sebesar 2.011, dan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Kami menerima H1 dan menolak H0. Dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di Mauza Gallery Factory adalah baik dan substansial.

Salah satu penelitian yang mendukung temuan ini adalah Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Marketing Sakti Bengkulu (Yernandes & Yunita, 2023) di Indonesia. Menurut temuannya, kinerja PT Marketing Sakti Bengkulu jauh lebih baik ketika karyawan mendapatkan hadiah.

Seperti yang ditunjukkan oleh contoh ini, salah satu komponen yang dapat membantu staf di Mauza Gallery Factory meningkatkan kinerja mereka adalah penghargaan. Sebagai aturan umum, kinerja pekerja dipengaruhi secara positif oleh tingkat pengakuan dan kompensasi yang mereka dapatkan dari atasan mereka. Meskipun demikian, semangat kerja karyawan akan menurun dan antusiasme kerja akan menurun jika tidak ada insentif yang diberikan oleh organisasi. Gaji, bonus, kesejahteraan, kesempatan untuk maju, dan tunjangan sosial dan psikologis lainnya, semuanya memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Mauza Gallery Factory

Tingkat signifikansi adalah 0,003, yang kurang dari 0,05, mengingat nilai t-hitung sebesar 3,156 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,011 untuk variabel X2 (Hukuman). Kami menerima H2 dan menolak H0. Seseorang dapat berargumen bahwa penggunaan hukuman di Mauza Gallery Factory memiliki dampak yang penting dan bermanfaat pada kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penggunaan hukuman secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja.

Novarini dan Imbayani (2019) menemukan bahwa insentif dan hukuman berdampak pada produktivitas di Royal Tunjung Bali Spa Kuta Legian & Hotel. Investigasinya di Royal Tunjung Bali Spa Kuta Legian & Hotel menemukan bahwa tindakan disipliner secara signifikan meningkatkan produktivitas.

Contoh ini menunjukkan bahwa hukuman dapat menjadi alat untuk memotivasi pekerja di Mauza Gallery Factory untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Ada tiga indikator dampak hukuman terhadap kinerja: penggunaan bentuk hukuman ringan, sedang, dan berat.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Mauza Gallery Factory

Berdasarkan hasil perhitungan f-hitung $> f$ -tabel ($16,029 > 5,09$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat ditolak H0 dan diterima H3. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, (X1), *Reward*, dan (X2), *Punishment*, memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Mauza Gallery Factory ketika digunakan secara bersama-sama. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara *reward* dan *punishment* sebagai faktor kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, di satu sisi, penghargaan memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras, dan di sisi lain, hukuman membantu menjaga mereka tetap terkendali dan memastikan bahwa mereka mencapai tujuan mereka sehingga Mauza Gallery Factory dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan di Mauza Gallery Factory terutama dipengaruhi oleh variabel *reward* yang merupakan variabel yang paling mendominasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, agar Mauza Gallery Factory dapat meningkatkan kinerjanya, maka perlu diberikan *Reward*.

KESIMPULAN

1. *Reward* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory*.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory*.
3. *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mauza Gallery Factory*.
4. Besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 40,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7–42.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Emmywati. (2022). The Effect of Awards and Work Spirit on The Performance of Employees PT. Candi Baru Sugar Factory, Sidoarjo. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 4(1), 38–47. <https://doi.org/10.35719/jiep.v4i1.62>
- Febrianti, S., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 12(1), 1–9. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190099&val=6468&title=PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA Studi pada Karyawan PT Panin Bank Tbk Area Mikro Jombang>
- Octario, O. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2022). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 567–571. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.408>
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>
- Yazid AR, M., Hismendi, H., Nasir, N., & Fillia, H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Bukti Empiris pada Kantor Walikota Bandar Aceh). *Jurnal Sains Riset*, 11(November 2021), 899–908.