

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tiara Puspa Sari¹ Sri Ekowati²
¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
tiarapuspasari@gmail.com
sriekowati@umb.ac.id

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Rewards and Punishment on Employee Performance (Case Study at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu). The formulation of the problem in this study is whether the giving of rewards has a significant effect on employee performance at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Does the provision of punishment significantly influence the performance of employees at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Does the giving of reward and punishment simultaneously affect the performance of employees at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. This research was conducted on employees of the Production Department of PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. While the time of this research was conducted for 1 month, namely on January 1, 2021 to February 1, 2021. The population of this study were employees at PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, while the sample of this study were employees of the Production Department of PT. Bukit Agkasa Makmur Bengkulu, amounting to 113 people. This means that the sample material uses quantitative methods. With the research test data analysis technique, the results of the study can be concluded that the respondent's perception of reward (X1), Punishment (X2) has an effect on performance (Y) with the results of multiple linear regression, the following equation is obtained: X_2 0.117 and the coefficient of determination $R^2 = 0.036$ or approximately (3.6%) through hypothesis testing jointly (simultaneously) and individually (partially) in this study using the f test and t test, Reward (X1) , Punishment (X2) = 0.000, it means that the value of fsig <0.05 shows a concurrent and significant effect.

Keywords: Influence, Reward and Punishment on Employee Performance

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di

bidang lainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward dan punishment.

Reward and Punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward.

Menurut Irmayanti (2013), menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga.

Menurut Kadarisman (2012), berpendapat reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja yang menerimanya. Dari berbagai literatur tersebut, reward memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis. Wujud dari reward dapat berupa gaji pokok/upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. Apabila reward tidak sesuai maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment menurut Purwanto dalam Ansory, dan Indrasari (2018) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Fahmi (2016) menyatakan, “punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Sedangkan pengertian lain punishment merupakan peraturan atau hukum berfungsi sebagai pengendali pegawai agar berkinerja lebih baik, tunduk, dan patuh kepada peraturan – peraturan kepegawaian yang ada (Meyrina, 2017).

Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Kinerja karyawan menurut As'ad dalam Ansory, dan Indrasari (2018), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu merupakan perusahaan *manufacturing* yang bergerak di bidang pengolahan karet alami menjadi karet remah. Produk akhir dari perusahaan ini adalah *compo*, yaitu karet yang di jual setelah proses penjemuran (*blanket*). PT. Bukit Angkasa Makmur didirikan pada tahun 1990, lokasinya terletak di Jalan Raya Bengkulu Curup Desa Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Km 14 Kabupaten Bengkulu Tengah provinsi Bengkulu, dengan jumlah karyawan 308 orang. Penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment yang dilakukan di kantor PT. Bukit Angkasa makmur Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. Reward yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Dan pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT. Bukit Angkasa makmur Bengkulu yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian reward dan punishment yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Desa Kembang Seri, Kecamatan Talang Empat kabupaten Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu, yaitu pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2020 sampai selesai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik Simple Random Sampling (pengambilan sampel secara acak) yaitu bahwa setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di seleksi sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 Responden.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.157	5.063		5.363	.000
	REWARD	.108	.066	.154	1.644	.103
	PUNISHMENT	.117	.096	.114	1.216	.227

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian (output SPSS), 2021

$$Y = 27,157 + 0,108X_1 + 0,117X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 27,157 artinya jika nilai variabel reward dan punishment sama atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan 27,157.
2. Koefisien regresi variabel reward (X1) adalah 0,108 berarah positif, artinya jika variabel reward ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,108 (10,8 %).
3. Koefisien regresi variabel punishment (X2) adalah 0,117 berarah positif, artinya jika variabel punishment ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,117 (11,7 %).
4. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	.018	6.397

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan R = 0,036 (3,6 %) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Adjusted R Square = 0,018 (1,8 %) yang berarti menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh reward dan punishment. Artinya, dari hasil uji koefisien determinasi (R²) menjelaskan bahwa reward

dan punishment secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan amat terbatas, sebesar 36,6% sisanya sebesar 63,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Uji t

1. Reward memiliki nilai signifikan $0,103 > 0,050$, hal tersebut menyatakan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
2. Punishment memiliki nilai signifikan $0,227 > 0,050$, hal tersebut menyatakan Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel punishment mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh reward (X1), dan punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.247	2	83.623	2.043	.134 ^b
	Residual	4501.850	110	40.926		
	Total	4669.097	112			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diperoleh nilai signifikan sebesar $0,134 > 0,050$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (reward dan punishment) secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan

PEMBAHASAN

PT. Bukit Angkasa Makmur adalah pabrik pengolahan crumb rubber/karet remah yang merupakan Perusahaan Pemilik Modal Dalam Negeri (PMDN). PT Bukit Angkasa Makmur ini mulai beroperasi pada Tanggal 14 Juni 1989, dan terletak di Jalan Raya Bengkulu Curup Desa Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Km 14 Kabupaten Bengkulu Tengah. Dengan jumlah karyawan 159 orang dengan mayoritas laki-laki berjumlah 102 orang, jika dilihat dari usia mayoritas karyawan berumur <30 sebanyak 42 orang dan sebagian besar karyawan tamatan SMA yaitu 103 orang sedangkan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun ada 33 orang.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Reward berada pada katagori baik. Dengan saling menghormati sesama rekan kerja, maka karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan memberi motivasi satu dengan yang lainnya. Namun, dilihat dari sebagian karyawan

masih ada pula yang beranggapan bahwa penghargaan yang diberikan tidak mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum bisa mencapai target untuk bisa mendapatkan penghargaan dari perusahaan dan kurangnya disiplin kerja. Disarankan sebaiknya karyawan lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dan dapat mendorong karyawan lebih disiplin dan bersemangat.

Seanjutnya, jika dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Punishment adalah pada katagori baik. Diberikannya hukuman menjadi salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk selalu memotivasi karyawan agar dapat melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan tujuan hukuman ini agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang berkualitas.

Namun dilihat dari sebagian karyawan masih ada pula karyawan yang belum mampu untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman karyawan terhadap suatu kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. Disarankan kepada karyawan agar lebih memahami suatu permasalahan yang terjadi dan lebih berhati-hati saat melakukan suatu pekerjaan.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Kinerja karyawan adalah pada katagori baik. Dengan adanya koordinasi sesama dengan rekan kerja maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa ringan dan mudah. Namun dilihat dari tanggapan karyawan masih ada pula sebagian karyawan yang tidak mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak profesional dan masih individual dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rekan kerja. Disarankan sebaiknya karyawan lebih profesional dan berbaur dengan sesama rekan kerja agar tercipta komunikasi yang baik.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel reward terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa pemberian reward yang tidak sesuai kepada karyawan atau kurangnya motivasi dari pihak pimpinan kepada bawahannya serta kurangnya kedisiplinan para karyawan sehingga menunjukkan prestasi yang sedemikian turun, jika reward ditingkatkan maka akan menghasilkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Ayu Hidayah Indriasari (2018) dan Reymond Suak dkk (2007). Bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sistem reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). Ansory, dan Indrasari (2018) menyatakan bahwa reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Tujuan pemberian reward dapat memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Adanya reward akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja (Farianda, 2013). Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Febrianti 2014) penghargaan itu secara positif mendukung kinerja karyawan

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Artinya punishment atau hukuman tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan, karena punishment atau hukuman sebuah tindakan untuk mencegah para karyawan melakukan pelanggaran, pencegahan yang dilakukan perusahaan ini tidak mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh Reymond Suak dkk (2007) berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas punishment anatara kinerja karyawan.

Menurut Febrianti, et al. (2014, p. 4) punishment dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Bahwa semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi Punishment di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin buruk persepsi karyawan dalam menanggapi Punishment di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan.

Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Sandy & Faozen, 2017). Punishment yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukuman dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa semua variabel independen yaitu variabel Reward dan variabel Punishment secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedamaryanti (2011), Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Reward dan punishment yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel – variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

Reward dan Punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan manajemen PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu belum bisa memberikan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan, masih harus mengevaluasi bagaimana penerapan reward dan punishment yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Raymon Suak dkk (2017) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Utan Raja Hotel Amurang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan atau bersama – sama. Reward dan punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Reward berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Punishment berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Artinya punishment atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar tidak mampu mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan.
3. Reward (X1), dan punishment (X2), secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Artinya, semakin tepat pemberian reward dan punishment maka akan meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Ansory, Al Fadjar., Meithiana Indrasari (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farianda, Isna. 2013. “*Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta*”. Artikel Publikasi Ilmiah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tersedia pada <http://eprints.ums.ac.id> (diakses tanggal 11 Oktober 2019).
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & 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)* 12(1), 1-9.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.

- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Harini Fajar.2018. **Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Difa Kreasi di Cikarang Bekasi**.Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.9(1):35-43.
- Hasibuan, Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, Erwin, Hadisantoso dan Rani, Destriana.2019.**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Swiss-Belhotel Kendari**.Jurnal Akuntansi dan Keuangan.IV(1):116-125.
- Irawanti,A.(2016).**Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)** (Doctor)
- Ivancevich,J.M,Gibson,J.L,&Donnelly,J.H.2000.**Organizations:Behavior,Structure, processes**. New York:The McGraw-Hill, Inc.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kadarisman.2012.**Manajemen Kompensasi**.Jakarta:Raja Grafindo persada.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)”**. National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta (hlm. 973-997).
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mangkunegara. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson. John H.2006.**Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**.Edisi 10.Jakarta:Salemba Empat.
- Meyrina,Andi, Susana, Rr.2017. **Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham**.Jurnal JIKH.11(2):139-157.
- Nawawi, Hadari. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pramesti, Ayu, Rizki.Sopia, Sambul dan Wihelmina, Rumawas.2019. **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading**.Jurnal Administrasi Bisnis.9(1):57-63.
- Purnama,V,A(2015).**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Persero Daop8 Surabaya**
- Purwanto, M.Ngalim.2006.**Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis**.Bandung:Remaja Rosdakarya Pustaka Agung Harapan.
- Sandy, Syah Riza Octavy dan Faozen. 2017. **“Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember”**. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2 (hlm. 134-150).

- Saputra, Dicky dkk.2017.***Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas KerjaKaryawanPT .KeretaApi Indonesia (Persero)*** Divisi Regional II Sumatra Barat. Jurnal Manajemendan Kewirausahaan. Volume.8,No1, Januari2017 ISSN:20865031
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, Yuanita Widyanti Sofiana. 2014. ***“Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember”***. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Tersedia pada <http://digilib.unmuhjember.ac.id> (diakses tanggal 8 Oktober 2019).
- Siagian, Sondang P. 2008. ***Filsafat Administrasi***. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian,. 2006. ***Sumber Daya Manusia*** (hal : 305). Jakarta : Bumi Aksara
- Siyoto,Sandu dan M.,Ali.2015.***Dasar Metodologi Penelitian***.Yogyakarta:Literasi Media Publishing
- Soekanto, Soejono.2009.***Pokok-Pokok Sosiologi Hukum***.Bandung:Raja Grafindo Persada
- Suak, Reymon, Adolfini dan Yantje, Uhing.2017. ***Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang***.Jurnal EMBA.5(2):1050-1059.
- Suparmi.2019. ***Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungarah***.Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.8(1):51-61.
- Suryadilaga, Rendra Maulana. Moehammad Al Musadieq, & Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), ***“Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”***, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No. 1 Oktober 2016.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Umar, H. 2003. ***Metode Riset Perilaku Organisasi***. Jakarta: Gramedia.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuni, Sri Wisma. 2013. ***“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Instrinsic Reward terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris: Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)”***. Artikel, Program Pasca Sarjana Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta. Tersedia pada <http://ejurnal.bunghatta.ac.id> (diakses tanggal 11 Oktober 2019).