

**THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN BRI CABANG BITUNG**

**Feylani Puja Antra
Riane Johnly Pio
VentjeTatimu**

Program Studi Ilmu Adminisatrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail : feylanipuja@gmail.com

ABSTRACT

Rewards and punishment in a company can shape the characteristics of an employee to be even better. There are several factors that can influence employee performance, namely lack of appreciation and lack of certainty about the requirements to become an employee in a company. As well as a lack of motivation within an employee. When rewards and punishment in a company are balanced, a company will have employees whose productivity is stable and better. This research aims to determine, test and analyze: The influence of reward and punishment on employee performance at PT BRI Bitung Branch with the hypothesis that reward influences employee performance; Punishment affects employee performance; and Reward and Punishment influence employee performance. The research method used is a quantitative method. The research was conducted at PT BRI Bitung Branch on 60 respondents as samples using a sampling technique, namely saturated sampling. Using data analysis techniques, namely: Correlation Coefficient; Regression analysis by testing the research hypothesis, namely: rewards partially influence employee performance; Partially, Punishment has an effect on Employee Performance; and simultaneously Reward and Punishment influence employee performance.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

ABSTRAK

Reward dan Punishment dalam suatu perusahaan dapat membentuk karakteristik seorang karyawan menjadi lebih baik lagi. Hal yang mempengaruhi Employee performance yaitu kurangnya Reward, dan kurangnya penegasan dalam suatu syarat-syarat menjadi karyawan dalam suatu perusahaan. Serta kurangnya motivasi dalam diri seorang karyawan. Ketika Reward dan Punishment seimbang dalam suatu perusahaan maka suatu perusahaan akan memiliki karyawan yang produktivitasnya stabil dan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis : The Influence Of Reward and Punishment On Employee Performance PT BRI Cabang Bitung dengan Hipotesis yaitu Reward berpengaruh terhadap Employee performance; Punishment berpengaruh terhadap Employee performance; dan Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Employee performance . Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT BRI cabang Bitung pada 60 orang responden sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Menggunakan teknik analisi data yaitu : Koefisien Kolerasi; Analisi Regresi dengan pengujian hipotesis penelitian yaitu: secara parsial Reward berpengaruh terhadap Employee performance; Secara parsial Punishment berpengaruh terhadap Employee performance; dan secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Employee performance.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia (karyawan).

BRI Cabang Bitung menerapkan sistem reward dan punishment dalam perusahaan mereka. Tetapi berdasarkan observasi saya ketika saya magang di tempat tersebut selama 4 bulan bahwa fenomena masalah yaitu reward dan punishment tidak terlalu berjalan dengan baik yang mengakibatkan kinerja menurun, seperti tidak seimbang antara reward dan punishment, dimana reward yang diterima cukup besar tetapi punishment yang didapat apabila seorang karyawan melakukan kesalahan terbilang cukup kecil. Ketika peneliti observasi pada saat magang seorang karyawan pada saat itu melakukan kesalahan yang seharusnya ditegur semenjak karyawan tersebut sudah berulang-ulang melakukan kesalahan, tapi perusahaan memberi hukuman dengan memindahkan karyawan tersebut ke unit perusahaan yang lebih kecil ketika karyawan tersebut sudah melebihi batas dalam melakukan kesalahan. Hal itu membuat karyawan tidak menghiraukan kesalahan-kesalahan kecil yang mereka lakukan disaat bekerja. Dimana, jika kesalahan kecil itu dilakukan secara terus-menerus akan berpengaruh terhadap Employee performance

Sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan Employee performance agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya reward dan punishment terhadap Employee performance. Ketika karyawan yang mendapatkan punishment diberi hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang diperbuat atau tidak, dan peneliti ingin mengetahui efek hukuman yang diberikan dapat membuat Employee performance meningkat atau sebaliknya jadi menurun. Peneliti ingin juga mengetahui apakah dengan adanya hukuman jabatan seorang karyawan akan menurun atau perusahaan tidak mengontrak untuk masa perpanjangan seorang karyawan agar bekerja diperusahaan tersebut, dan atau dapat memengaruhi gaji seorang karyawan. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Reward berpengaruh terhadap Employee performance PT BRI Cabang Bitung?
2. Apakah Punishment berpengaruh terhadap Employee performance di PT BRI Cabang Bitung?
3. Apakah pemberian Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Employee performance PT BRI Cabang Bitung?

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward merupakan alat yang mudah dilaksanakan, untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan untuk sebagai motivasi demi meningkatkan *Employee performance*. Maksud dari pemberian reward kepada karyawan adalah agar karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan lebih semangat dalam mengerjakan suatu hal yang diberikan atasan, serta memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapai, dengan kata lain karyawan lebih keras dalam kemauan untuk meningkatkan kinerjanya. Reward merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan, setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang bagus untuk mendapatkan reward.

Punishment

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000 : 130). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Employee Performance

Kinerja adalah banyaknya upaya atau usaha yang dikeluarkan secara individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001:99). Sementara menurut Sinambela (2012:99) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan adanya kinerja karyawan dapat diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Untuk itu perlunya diketahui kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan acuan. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas dari tanggung jawab yang telah diberikan sesuai standar atau kemampuan individu.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Astuti & Purnomo (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Employee performance	Variabel Bebas: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> Variabel Terikat: Kinerja	Hasil pengujian secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif signifikan terhadap Employee performance dan Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap Employee performance
2.	Adityarini (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Employee performance .	Variabel Bebas: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> Variabel Terikat: Kinerja	Variabel reward dan variabel punishment secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian, jika reward dan punishment mengalami peningkatan, maka Employee performance juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika reward dan punishment mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di BRI Cabang Bitung yang beralamat di Jl. Sudirman No. 1 Bitung. Penelitian ini menggunakan 60 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian dengan menggunakan skala likert dengan cara mengisi angket/koisisioner yang dibagikan. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu teknik non probability sampling dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik Analisa Data yakni Analisis korelasi berganda dan Analisa regresi berganda, dan Uji Hipotesis yakni Uji T (parsial) dan Uji F (Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Korelasi Berganda

Tabel 1. Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.699 ^a	.489	.471	6.58332	.489	27.252	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F change adalah $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan berkorelasi. Selain itu nilai pearson correlation adalah 0,699 artinya terdapat korelasi yang kuat antar variabel reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Employee performance .

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.659	6.979		3.103	.003
REWARD	.721	.120	.604	6.014	.000
PUNISHMENT	.335	.166	.203	2.022	.048

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21.659, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Reward dan Punishment (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Employee performance adalah sebesar 21.659
2. Nilai koefisien regresi Reward (X1) sebesar 0,721, artinya jika variabel Reward (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Punishment (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Employee performance meningkat sebesar 0,721. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Reward berkontribusi secara positif terhadap Employee performance .
3. Nilai koefisien regresi Punishment (X2) adalah 0,335, artinya jika variabel Punishment (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Reward (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Employee performance meningkat sebesar 0,335. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Punishment berkontribusi secara positif terhadap Employee performance

Uji t

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Reward terhadap Employee performance
Variabel Reward (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee performance . Hal ini terlihat dari $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Reward (penghargaan) terhadap Employee performance diterima.
- b. Pengaruh variabel Punishment terhadap Employee performance
Variabel Punishment (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee performance . Hal ini terlihat dari $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Punishment (hukuman) terhadap Employee performance diterima.

Uji f

Tabel 4 Uji f

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2362.197	2	1181.099	27.252	.000 ^b
Residual	2470.386	57	43.340		
Total	4832.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 27,252 dengan nilai Ftabel adalah 3,156 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $27,252 > 3,156$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Reward dan Punishment secara bersama (simultan) terhadap Employee performance.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh terhadap Employee performance, ditandai dengan adanya nilai signifikan yang diperoleh dalam uji t parsial sehingga H1 dinyatakan diterima. Pada umumnya Reward PT BRI Cabang Bitung sudah sangat baik, hal ini dapat terjadi ketika perusahaan mampu bertanggung jawab dan dapat memotivasi seluruh karyawan dengan baik. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Goni (2022) dalam "Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Employee performance PT Bank Tabungan Negara Persero TBK Kantor Cabang Manado" dimana hasil dari uji t pada variabel Reward memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti Reward berpengaruh signifikan terhadap Employee performance.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa punishment memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditandai dengan adanya nilai signifikan yang diperoleh dalam uji t parsial sehingga H2 dinyatakan diterima. PT BRI Cabang Bitung membagi menjadi 3 hukuman yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Hal ini mempermudah perusahaan untuk memberikan hukuman bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dengan mengukur perbuatan yang dilakukan seorang karyawan tersebut. Ketika karyawan yang mendapatkan hukuman perusahaan berharap bahwa dengan adanya hukuman dapat menjadikan hal tersebut motivasi untuk kedepan bagi karyawan yang berbuat salah. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Adityarini (2022) dalam "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Employee performance" dimana berdasarkan Uji t parsial untuk variabel Punishment diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa Punishment berpengaruh penting kepada Employee performance. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan Punishment berpengaruh positif atau satu arah terhadap Employee performance.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap Employee performance, ditandai dengan hasil yang diperoleh dalam uji f (simultan) dimana H3 dinyatakan diterima karena Reward dan Punishment memiliki pengaruh secara bersama terhadap Employee performance. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Kawulur, Areros, Pio (2018) yaitu berdasarkan hasil uji t, reward berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Reward berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Manado.

SIMPULAN

Reward dalam suatu perusahaan dapat menciptakan sebuah motivasi bagi karyawan. Dengan begitu, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Begitu pula dengan Punishment, ketika karyawan lebih sedikit membuat kesalahan maka semakin besar karyawan diperusahaan lebih produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Employee performance. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(6) 1432.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. 2018. Pengaruh reward dan punishment terhadap Employee performance, 1(1), 31-46
- Febrianti, S. 2014. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hidayat, F. 2018. Pengaruh reward dan punishment terhadap Employee performance dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Ihsan, M. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Employee performance Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Jurnal Manajemen sumber Daya Manusia*, 1 (1) 52-53. <https://repository.uin-suska.ac.id/25122/1/GABUNGAN.pdf>

- Kawulur, T. K., Areros, W. A., Pio, R. J. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (9), 68-76.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. 2018, September. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Employee performance Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Nugroho, A. D. 2015. Pengaruh Reward dan punishment Terhadap Employee performance PT Business Training And Empowering Management Surabaya. *Journal of Maksipreneur: Management, Cooperative, and Entrepreneurship (JMP)* 4 (2) 4-14.
- R. A. Pramesti, S. A. P. Sambul, S. Asaloei 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Employee performance KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. 2021. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Employee performance PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Shafuandi, M. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Employee performance Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru, 1 (1) 21-23.
- Sofiati, E. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh reward dan punishment terhadap Employee performance Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Suryanto, D. B. 2022. *Manajemen Penilaian Employee performance*, Yogyakarta, Gava Media.