

## **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG SAMARINDA**

**Ahmad Fahreza**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman,  
Jl. Muara Muntai No.1 Gunung Kelua Samarinda,  
Email: ahfahreza23@gmail.com

### ***Abstract***

*Good and poor person's performance can be influenced by many factors, among others is the granting of reward and punishment. Reward and punishment are two forms of methods to motivate, encourage and encourage employees to do good and improve their performance. This research aims to determine the influence between Reward and Punishment PT Federal International Finance (FIFGROUP) Samarinda branch both partially and simultaneously to the employee's performance. The population of this research is all employees of PT Federal International Finance (FIFGROUP) branch of Samarinda. Data collection in this study using questionnaires. Data analysis tools used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, F test and T test. From this research concluded that effect of apartial reward of the employee's performance amounted to 48.5%, of the results  $T_{count} > T_{table}$  (3,919 > 1,993), and a partial punishment influence on the employee's performance of 60.9%, of the result  $T_{count} > T_{table}$  (3,748 > 1,993), and simultaneously there was an influence between reward and punishment to performance by 50.2%, from the result of  $F_{count} > F_{table}$  (38,529 > 3,123). The results showed that the partial and simultaneous reward and punishment have significant effect on the employee's performance. PT Federal International Finance (FIFGROUP) should provide appropriate reward and punishment to improve employee performance.*

**Keywords:** : Reward, Punishment, Employee Performance

### **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 target yang ditentukan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

*Reward* dan *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. *Reward* diterapkan karna ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi, *Reward* dan *Punishment* merupakan bentuk reaksi dari pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mendorong karyawan agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang dibebankan Mahmudi (2005).

Karyawan yang penuh semangat merupakan salah satu faktor produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan tanpa adanya semangat karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap organisasi, sehingga karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, dan motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda”. Perumusan masalah dalam penelitian ini

adalah apakah *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda, apakah *reward* dan *punishment* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis apakah *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda, untuk mengetahui dan menganalisis apakah *reward* dan *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda.

### **Metode**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah *reward* (X1) yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social. *Punishment* (X2) yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada FIFGROUP di Samarinda dengan jumlah 75 karyawan. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dan menghasilkan 75 responden.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 75 karyawan pada FIFGROUP di Samarinda. 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 4 (empat) 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 dan Pembahasan**

Pada penelitian ini, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 22. seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai koefisien korelasi ( $R_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai ( $R_{tabel}$ ) untuk  $N=75$  dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,227, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
	N	75
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,49308639
Most Extreme	Absolute	,093
Differences	Positive	,093
	Negative	-,065
	Test Statistic	,093
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,174 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

sumber: data diolah (2020)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai sig. Kolmogrov-Smirnov adalah sebesar 0,174 > alpha 0,05 berarti residu terdistribusi normal.

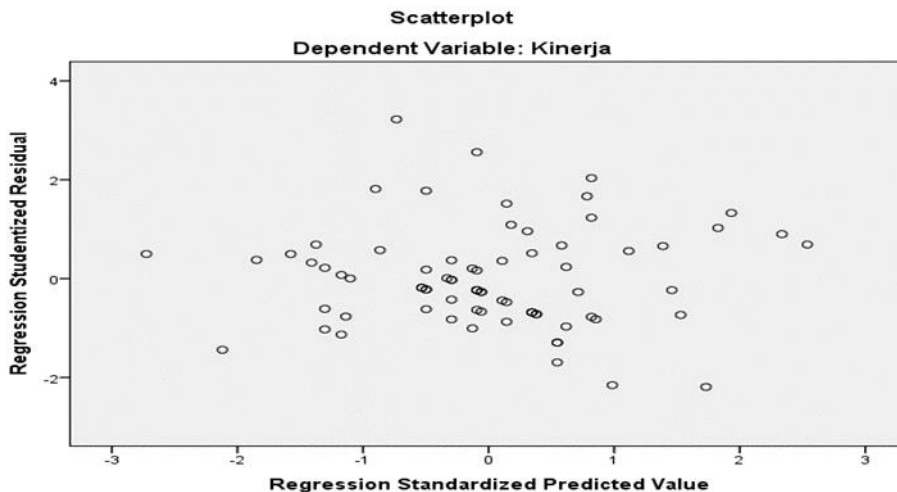
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
		Std.					
Model	B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	11,944	3,434		3,478	,001		
Reward	,518	,132	,407	3,919	,000	,625	1,600
Punishment	,609	,161	,393	3,784	,000	,625	1,600

sumber: data diolah (2020)

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah diantara variabel bebas (independen) tidak terjadi korelasi atau terjadi masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *Tolerance* variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*) masing-masing menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu

0,625 serta nilai VIF <10 yaitu 1.600. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent.



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,944	3,434		3,478	,001
Reward	,518	,132	,407	3,919	,000
Punishment	,609	,161	,393	3,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 > 5$  dan nilai F hitung  $38,259 > F$  tabel  $3,123$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

**Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	488,801	2	244,401	38,259	,000 <sup>b</sup>	
Residual	459,946	72	6,388			
Total	948,747	74				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

sumber: data diolah (2020)

**Tabel 5. Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,944	3,434		3,478	,001
	Reward	,518	,132	,407	3,919	,000
	Punishment	,609	,161	,393	3,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data diolah (2020)

Nilai sig. T hitung X1  $0.000 < 0,05$  berarti variabel reward (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Nilai sig. t hitung X2  $0,000 < 0,05$  berarti variabel penempatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 <sup>a</sup>	,515	,502	2,527

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

sumber: data diolah (2020)

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.502 maka koefisien determinasi =  $0.502 \times 100\% = 50,2\%$  artinya bahwa kemampuan

variabel. (reward dan punishment) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel atau perubahan variabel terikat sebesar 50,2% sedangkan  $100\% - 50,2\% = 49,8\%$  ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. hal ini sejalan dengan teori Anwar (2016:246), pemberian penghargaan (*reward*) merupakan bagian penting dalam organisasi. Sebab, *reward* pada hakikatnya merupakan bentuk menghargai karya atau nilai-nilai yang disumbangkan anggotanya dengan tujuan lebih memotivasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Wibowo (2007:73), *punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena karyawan berbuat kesalahan dan melanggar suatu aturan yang berlaku sehingga dengan diberikannya hukuman karyawan tidak akan mengulangi kesalahan tersebut dan hukuman diberikan sebagai suatu teguran bagi karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rosyidah (2018) dimana dalam hal penelitiannya menyatakan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa pemberian *reward* (penghargaan) yang telah dilaksanakan oleh pihak manajemen PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda berupa gaji dan bonus penjualan yang diberikan apabila karyawan memenuhi target nasabah yang dibebankan dan penagihan terhadap konsumen. Apabila ada karyawan yang lembur menjelang tutup buku diakhir bulan untuk memenuhi target akan mendapat bonus uang lembur.

Kenaikan gaji, rekreasi, paket ibadah, dan liburan yang diberikan karena hasil pekerjaan karyawan memuaskan, berprestasi dan masa kerja karyawan yang sudah lama berkontribusi baik diperusahaan. Kesejahteraan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.

Pengembangan karir untuk karyawan berupa program pelatihan, atau magang diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan dimasa yang sekarang dan akan datang. Karena hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan dan masa kerja karyawan yang sudah lama, maka akan diberikan penghargaan psikologis dan social berupa promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pengakuan dan pujian.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan karena merasa tertekan. Pemberian *punishment* (hukuman) yang telah dilaksanakan oleh pihak manajemen PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda berupa hukuman ringan apabila ada karyawan yang datang terlambat tanpa pemberitahuan, tidak masuk kerja tanpa keterangan,

karyawan yang pulang sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, tidak mendapatkan konsumen sesuai target selama 3 bulan, akan ditegur perlahan.

Hukuman sedang apabila ada karyawan yang melanggar dan disiplin kerja secara berulang, hasil kerja kurang memuaskan akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan gaji, penundaan promosi jabatan, atau surat peringatan pertama. Hukuman berat akan diberikan apabila ada karyawan yang merugikan perusahaan, menggelapkan setoran tagihan konsumen akan diberikan hukuman berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, atau surat peringatan kedua pemutusan hubungan kerja dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

Dengan adanya kedua metode tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena *reward* dan *punishment* merupakan dua metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. Variabel *Punishment* secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. Hasil penelitian juga menyatakan *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga". Jakarta.
- Edison Emron, Anwar Yoni, Komariah Imas. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi Irham. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM 19 SPSS". Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu SP. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Bumi Akrasa, Jakarta.
- M. Phil, Wibowo. 2007. "Manajemen Kinerja". Edisi Ketiga, Rajawali Press, Jakarta.
- Mahmudi. 2010. "Manajemen Kinerja Sektor Publik". Edisi Kedua Cetakan Pertama, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.



- Mangkunegara Prabu Anwar. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan Kesembilan, PT. Remaja Rosdakaryah, Bandung.
- Manullang, Marihot AMH. 2008. "Manajemen Personalia". Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marihot, Tua, Efendi, Hariandja. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Grafindo, Jakarta.
- Marlina. 2017. "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lentera Kencana.
- Rosyid, Moh. Zaiful & Ulfatur Rahman, Rofiqi 2019. "Reward & Punishment: Konsep dan Aplikasi". Cetakan Pertama, Lliterasi Nusantara, Malang.
- Rosyidah. 2018. "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.
- Wijayanti. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang.