
PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR X

Ferry Hidayat

STMB MULTI SMART MEDAN

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan,Sumatera Utara 20252

ferryhidayat@stmb-multismart.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BPR X. Penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 86,1%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yakni *reward* dan *punishment* menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang menunjukkan secara simultan dan parsial *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus benar-benar menjadi perhatian dari pihak manajemen atau stake holder terkait, karena dengan kinerja karyawan yang maksimal maka pelayanan dapat dilakukan dengan baik dan penerima jasa akan menjadi puas namun jika kinerja karyawan menurun maka pelayanan yang diberikan pada nasabah tidak sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga memicu ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan yang maksimal tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus didorong oleh *reward* dan *punishment* yang diberikan secara tepat dan baik.

Terjadinya penurunan kinerja karyawan ini disebabkan karena kurangnya penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh organisasi dan menurut para karyawan bahwa penghargaan yang diterima oleh karyawan masih kurang baik dan hal ini dapat dilihat dari promosi jabatan yang diberikan tidak melihat prestasi kerja yang telah dicapai namun berdasarkan adanya kedekatan dengan pimpinan. Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah hukuman atau *punishment* yang diberlakukan oleh organisasi membuat kinerja karyawan mengalami penurunan karena menurut para karyawan, hukuman yang diberikan jarang sesuai dengan ketentuan yang secara tegas telah tercantum dalam peraturan seperti pemberian surat peringatan oleh pimpinan pada karyawan yang melakukan kesalahan dan karyawan yang terlambat jarang diberikan surat teguran karena yang sering dilakukan hanya pada teguran secara lisan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X?

Tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial *reward* terhadap kinerja karyawan BPR X
2. Mengetahui pengaruh secara parsial *punishment* terhadap kinerja karyawan BPR X
3. Mengetahui pengaruh secara simultan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BPR X

2. LANDASAN TEORI

Pengertian kinerja

Mangkunegara (2015:10) memberikan pengertian kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” berikutnya Bernardin dan Russell (dalam Bagia, 2015:147) mengemukakan kinerja merupakan “pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu” sedangkan Donelly (dalam Masram dan Mu’ah, 2016:116) kinerja merupakan “rujukan pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”. Bernardin dan Russel (dalam Bagia, 2015:160) menyatakan bahwa dalam pengukuran kinerja dapat menggunakan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas serta kemandirian.

Pengertian penghargaan (Reward)

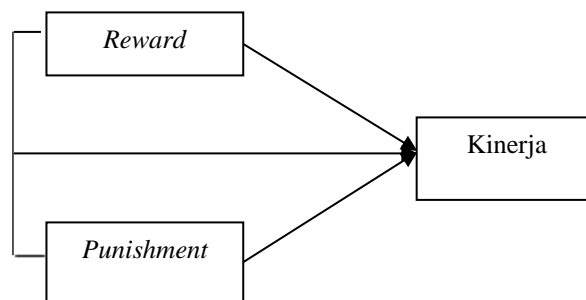
Handoko (2017:66) menyebutkan penghargaan atau *reward* adalah “Merupakan apresiasi usaha dalam memperoleh karyawan yang bekerja secara profesional sesuai dengan tuntutan jabatannya”. Mahmudi (2015:181) memberikan pengertian penghargaan (*reward*) adalah “Penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai”. Adapun dalam pengukuran penghargaan menurut Mahmudi (2015:36) indikator penghargaan atau *reward* terdiri atas adanya gaji dan bonus, program kesejahteraan, pengembangan karir yang jelas dan penghargaan psikologis serta sosial

Pengertian hukuman (Punishment)

Menurut Rivai (2014:444) memberikan pengertian hukuman atau *punishment* “Sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Mangkunegara (2015:77) hukuman atau *punishment* adalah “Merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar”. Menurut Rivai (2014:447) hukuman dapat diberikan kepada karyawan dengan hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

Kerangka penelitian

Model kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR X
- H2: Ada pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR X
- H3: Ada pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan BPR X

3. METODE PENELITIAN

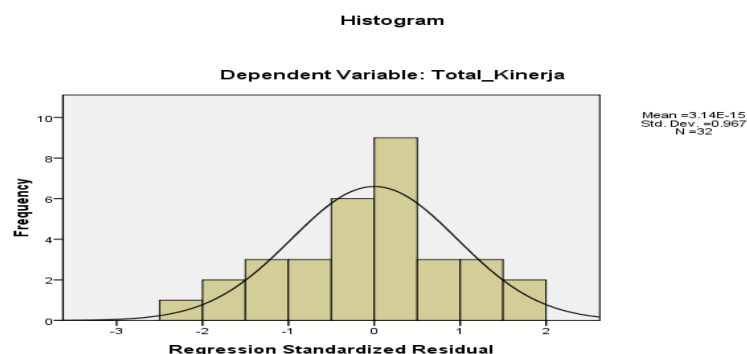
Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan jumlah sampel yaitu 32 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasi uji asumsi klasik

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

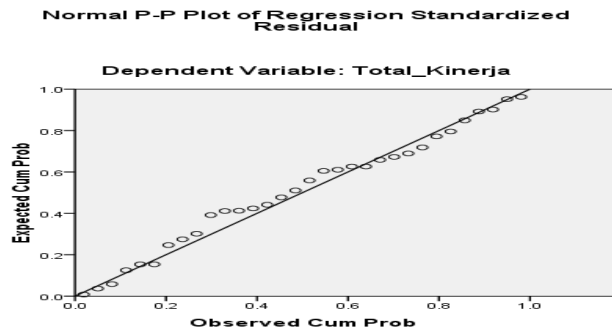
Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2

Bentuk gambar kurva pada gambar 2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3

Berdasarkan gambar 3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik reward dan punishment menyebar disekitar garis diagonal kinerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

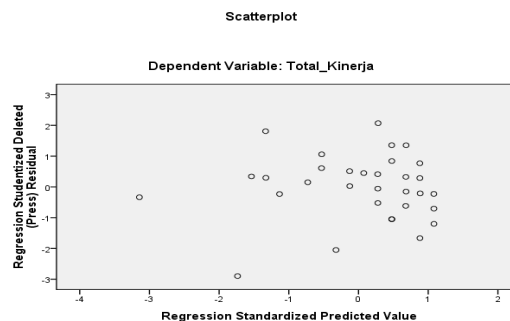
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
reward	.692	1.444
Punishment	.692	1.444

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* reward 1,444 < 5 dan *punishment* 1,444 < 5 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas berguna untu mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yang dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas namun jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi tidak mengalami heterokedastisitas.



Gambar 4

Berdasarkan gambar 4, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil uji regresi berganda

Tabel 2

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-.347	1.728
Reward	.473	.087
Punishment	.362	.111

Kinerja = - 0,347+ 0,473 (X₁) + 0,362 (X₂) konstanta sebesar (-) 0,347 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel kinerja menurun sebesar (-) 0,347. Nilai koefisien sebesar 0,473 menunjukkan apabila *reward* diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan nilai kinerja sebesar 0,473 poin, Nilai koefisien sebesar 0,362 menunjukkan apabila *punishment* diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,362 poin.

Hasil uji parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%

Tabel 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.347	1.728		-.201	.841
Reward	.473	.087	.551	5.421	.000
Punishment	.362	.111	.341	3.265	.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa:

Variabel *reward* memperoleh nilai t_{hitung} 5,421 sedangkan nilai t_{tabel} 1,699 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR X.

Variabel *punishment* memperoleh nilai t_{hitung} 3,265 sedangkan nilai t_{tabel} 1,699 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan BPR X.

Hasil uji simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	909.723	2	454.861	97.152	.000 ^a
Residual	135.777	29	4.682		
Total	1045.500	31			

a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment
b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 97,152 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,33, dengan tingkat signifikan 0,000 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yaitu *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi

Hasil uji dterminasi untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 5

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.861	2.164

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0,861 berarti 86,1% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial maupun simultan ternyata *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari seorang karyawan maka hal yang utama adalah dengan memperhatikan faktor *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) yang dapat diberikan kepada karyawan sehingga manajer sebagai *stakeholder* harus dapat merumuskan kebijakan yang baik dalam memutuskan bentuk-bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan berprestasi begitu juga harus dapat memutuskan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan jika melakukan pelanggaran atas hal-hal yang berlaku di organisasi. Selain memutuskan tentu saja manajer harus mampu mengelola secara berkelanjutan bentuk penghargaan dan hukuman yang selama ini sudah berjalan efektif namun jika ada bentuk yang dianggap sudah tidak relevan maka selayaknya dilakukan evaluasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BPR X dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR X selanjutnya 86,1% variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen *reward* dan *punishment* sedangkan sisanya 13,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian. Penghargaan dan hukuman yang diberikan harus objektif sehingga karyawan tetap merasa bahwa ada keadilan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.