

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MOKA TEKNOLOGI INDONESIA

SHANIA ZULIANA HARAHAP, CAHYO PRAMONO, HASRUL AZWAR HASIBUAN

Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Panca Budi

Abstract: This study aims to determine the effect of reward and punishment on the employee performance of PT Moka Teknologi Indonesia. In this study uses a quantitative approach, with sample of 25 respondents. The data analysis technique use is multiple regression analysis which serves to prove the research hypothesis. Based on results, the t count value of the reward variable is 0,251, it can be concluded that the reward has not significant effect on the performance of employee of PT Moka Teknologi Indonesia. The t count value of the punishment variable is 0,018, it can be concluded the punishment variable has a positive and significant effect on the performance of employee PT Moka Teknologi Indonesia. Reward and punishment simultaneously has a positive effect on performance of employee of PT Moka Teknologi Indonesia. The results R square is 70,7%, which means that the reward and punishment variable has an effect on performance of employee variable. While the remaining 29,3% has an effect by other variable not in this study.

Keywords: punishment, reward, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t hitung reward sebesar 0,251 yang dapat disimpulkan bahwa reward secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Nilai t hitung punishment sebesar 0,018 yang berarti bahwa punishment secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Reward dan punishment secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Hasil R square 70,7% yang berarti variabel reward dan punishment mempengaruhi perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 70,7%, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: hukuman, penghargaan, kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin maju, maka dunia bisnis juga mengalami perkembangan, sehingga mendorong semakin tinggi pula persaingan di bidang usaha. Seringkali dalam hal ini, masalah yang dialami para pelaku usaha semakin kompleks dengan bertambahnya banyak pesaing. Disamping itu perusahaan menuntut untuk lebih banyak mendapatkan pencapaian dalam penjualan dengan target yang di harapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan.

Untuk memacu semangat karyawan, maka para pelaku usaha menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawannya. *Reward* dan *Punishment* sangat penting untuk memotivasi semangat kerja karyawan, karena dengan sistem ini

karyawan akan menjadi berkualitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. *Reward* dan *punishment* ini diterapkan pada salah satu bisnis startup yaitu PT. Moka Teknologi Indonesia. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai reward dan punishment di perusahaan tersebut. Bagaimana reward dan punishment yang diterapkan di PT Moka Teknologi Indonesia.

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Fitri, Ludigdo, Djamburi, 2013). Punishment menurut Mangkunegara (2015) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya.

B. Metodeologi Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT Moka Teknologi Indonesia, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dibidang sales eksekutif PT Moka Teknologi Indonesia yang berjumlah 25 responden. Teknik pengumpulan data yaitu kuisioner dan obesevasi dengan menggunakan skala likert dan model analisis regresi linier berganda.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai kinerja karyawan bila nilai reward berubah. Berdasarkan persamaan linier berganda diperoleh $Y = 2,502 + 0,196 X_1$. Hal ini berarti apabila reward ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan diketahui bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat sebesar 0,707 atau 70,7% sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis menunjukkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel reward adalah sebesar 1,179 dengan signifikansi 0,251. Nilai sig uji t yang lebih besar ($>$) dari 0,05 yang menunjukkan ditolak hipotesis yang menyatakan reward secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan $Y = 2,504 + 0,196 (X_1) + 0,553 (X_2)$ hal ini berarti bila reward dan punishment ditingkatkan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa adanya pengaruh secara simultan dari variabel independent (punishment dan reward) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung sebesar 11,024 dan dengan tingkat signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.

Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawannya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa reward dan punishment merupakan kedua hal yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka peneliti ingin memberikan saran-saran sebagai berikut yaitu dengan tidak adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat berbuat lebih baik lagi dalam menerapkan hal ini. Reward sangat penting bagi karyawan sehingga bisa berdampak kepada produktivitas individual karyawan. Dengan diberikannya reward yang sesuai dengan kapasitas

karyawan, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang positif kepada karyawan juga. Dapat memotivasi karyawan sehingga kinerjanya bisa lebih berkualitas, memiliki efektivitas dan kemandirian.

Untuk PT Moka Teknologi Indonesia dalam melakukan penetapan punishment agar dapat berhati-hati dalam menerapkan hal ini. Karena apabila punishment diterapkan secara berlebihan maka hal ini dapat menjatuhkan mental karyawan dalam pengambilan keputusan dan memperburuk tingkah laku.

D. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) tidak mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Hal ini dikarenakan pemberian reward yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan, sehingga dengan ada atau tidaknya reward tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan punishment (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Moka Teknologi Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa adanya punishment dapat membatasi perilaku agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki nilai F hitung 11,024 dengan nilai sig 0,000 hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Astrid Chintya Andita. 2017. Pengaruh Iklan, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen. (Skripsi). Yogyakarta (ID): Universitas Sanata Dharma.
- Fitri S. Masuki, Ludigdo Unti, Djamburi Ali, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. *Jurnal Dinamika Akuntansi 5*.
- Kotler, dan Keller (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi 12. Jilid 1*. Terjemahan Bob Sabran. Jakarta : Erlangga.
- Kotler, Philip, and Kevin Lane, Keller. (2016). *Marketing Manajement. 15th Edition. Pearson Education, Inc*
- Kotler, Philip (2009). *Manajemen Pemasaran 2*. Jakarta : Erlangga.
- Mudrajat Kuncoro, (2010:86). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga.
- Mulyadi Nitiusantro. (2012). Perilaku Konsumen Dalam Perspektif Kewirausahaan, Cetakan Pertama. Alfabeta : Bandung.
- Manullang, dan Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Ciptapustaka Media.
- Machfoeds, Mahmud.2007. Pengantar Bisnis Moderen. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manulang dan pakpahan (2014). Metode Penelitian. Citapustaka Bandung Oesman, Yavis. (2010). *Sukses Mengelola Marketing Mix CRM Customer Valeu dan Costumer Dependency (Kasus Pada Pemasaran Shoping Center)*. Pekan Baru : Alfabeta, IKAPI.

- Russiadi., Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat.2014. Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Medan : USU Press.
- Sutisna. (2010). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung : PT. Remaja Rosa Karya.
- Setia, Ria. (2018). Pengaruh Biaya dan Kualitas Administrasi Terhadap Pemenuhan Pembeli Pada Lfamart JL. Kabag Hukum Suprapto No.11 Mojoroto-Kediri.
- Setiadi, N.J. (2017). Perilaku Pembeli dan Saran untuk Prosedur dan Eksplorasi Periklanan, Pencetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Stephen, S. (2018). Pembelanja yang Terpisah Dalam Pertunjukan Bantuan. Versi kesepuluh, Prentice Corridor, Ohio College Press.
- Sugiyono. 2019. Teknik Eksplorasi Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2019. Mempromosikan Dewan. Yogyakarta: UST Press.
- Setiadi, Nugroho J. (2010). *Perilaku Konsumen*. Jakarta : Kencana. Sumarwan, Ujang (2011). *Perilaku Konsumen*. Galih Indonesia. Bogor. Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Afabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tjiptono, F. 2017. Sudut pandang Administrasi dan Promosi Kontemporer. Yogyakarta: ANDI.
- Widiana, Erma Muslichah. (2010). *Dasar-dasar Pemasaran*. Bandung : Karya Putra Darwati.
- Yunki, B. (2018). Lomba Gambar di Panggung Indonesia. Top Marking 2008. Mengawasi Kaki Tangan The Jakarta ConsultingGroup. Majalah Periklanan.