

# PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PADANG

Prety Diawati<sup>1</sup>, Nabilla Noorsyafira<sup>2</sup>, Hesti Sugesti<sup>3</sup>, Hariadi ismail<sup>4</sup>

Universitas Logistik dan Bisnis Internasional

[pretydiawati@ulbi.ac.id](mailto:pretydiawati@ulbi.ac.id), [billanoors17@gmail.com](mailto:billanoors17@gmail.com), [hesti@ulbi.ac.id](mailto:hesti@ulbi.ac.id), [hariadiismail@ulbi.ac.id](mailto:hariadiismail@ulbi.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of reward on employee performance and the effect of punishment on employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Padang City. With rewards and punishments, it can help the management of human resources that have the potential to improve their performance within the company. This research consists of the theory of human resource management, and the theory of reward, punishment, and employee performance, as well as previous research, frameworks, and hypotheses. This study uses causal associative with a quantitative approach. The population of this study was 133 employees and the sample in this study was 52 employees based on the non-probability sampling technique using the Purposive Sampling Method. Data were collected by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression. Based on the results of the research that the author has researched, it can be concluded that the hypothesis testing for reward and punishment variables on employee performance, based on the F test it was found that H3 was accepted = there was a positive and significant influence between reward and punishment on employee performance. Reward and punishment affect employee performance, this is based on the R2 value of the variation of reward and punishment can be explained by independent variables that can be influenced by other factors not examined in this study. Suggestions from the author to the leadership of PT. Pos Indonesia (Persero) Padang City, to manage the rewards that have been given so far to be adjusted to the standard of work that has been completed by employees, so that employees feel more concerned about their welfare by the company.*

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

## PENDAHULUAN

Pada situasi seperti ini, maka sangat penting untuk memperhatikan pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas dari segala aspek, hal itu karena MSDM merupakan salah satu unsur penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut bisa dicapai dengan mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Sebuah survey telah dilakukan oleh bidang Sumber Daya Manusia Intenasional (Towers Watson, 2014) mengenai isu pentingnya karyawan sebagai salah satu asset perusahaan yang berharga, hasil survey tersebut menyatakan sebanyak 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam hal mendapatkan serta mempertahankan karyawan yang kompeten dan juga sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu survey tersebut juga menyatakan sebesar 60% karyawan Indonesia cenderung tidak bertahan didalam suatu perusahaan dan hanya bertahan minimal dua tahun masa kerja.

Tidak hanya itu, selain kehadiran yang tidak maksimal, terdapat juga data keterlambatan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang dengan total karyawan keseluruhan sebanyak 150 Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1 Persentase Keterlambatan**

Bulan	Kehadiran Karyawan / Bulan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	144	3	2.08%
Februari	140	2	1.42%
Maret	147	2	1.36%
April	139	5	3.59%

Sumber : Divisi SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang, 2021

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka Rumusan Permasalahan dalam penelitian dengan judul “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang*” antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang?

Bagaimana pengaruh *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang?

## STUDI LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan pendapat Melayu S.P Hasibuan (2013:10) dalam (A.dimas okta, 2018) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau seni yang satu langkah kjian nya lebih dalam daripada ilmu manajemen yaitu disini mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Dan Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana membudidayakan seorang karyawan yang mempunyai kemampuan didalam suatu perusahaan mengenai membuat pekerjaan, kelompok kerja serta mengidentifikasi suatu pendekatan dalam mengembangkan kinerja karyawan dan memberika imbalan kepada mereka atas usahannya dalam bekerja. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) dalam (Suyana, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk memperngaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengurus tentang kinerja manusia didalam suatu perusahaan dan membuat nya lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu system kerja yang baik.

#### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Maiti & Bidinger, 2015) Fungsi-fungsi tersebut dapat dikategorikan menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

##### 1. Fungsi Manajerial

Perencanaan, merupakan suatu bentuk dalam merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Pengorganisasian, merupakan kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, serta mengkoordinir dalam bagan organisasi. Pengarahan, merupakan kegiatan dalam bentuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana.

##### 2. Fungsi Operasional

Pengadaan, merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan, merupakan proses peningkatan penerampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan maupun pelatihan Kompensasi. Pengintergrasian, merupakan kegiatan untuk

mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Pemeliharaan, merupakan kegiatan untuk memelihara atau mengingatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. Kedisiplinan, merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal bagi perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Pemberhatian, merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### Motivasi

Menurut (Seputar et al., 2020) Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Sedangkan pendapat salah satu ahli Malayu (2015:23) dalam (Tangkuman et al., 2015) motivasi yaitu mempersoalkan bagaimana cara mendorong atau menimbulkan gairah, semangat, serta keinginan kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### Reward

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Fadli Rinekso, 2016) reward adalah suatu persembahan, yaitu bisa berupa pemberian penghargaan atau apresiasi baik oleh dan dari individu dan lembaga biasanya diberikan dalam bentuk materi atau lisan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2015) dalam (Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, 2020) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut M. Ma'ruf Abdullah (2016:72) dalam (Riyan Heriyana, 2018) reward adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari pendapat beberapa ahli, dapat digambarkan bahwa reward adalah suatu penghargaan atau apresiasi yang diberikan atas suatu pencapaian seseorang.

### Kinerja Karyawan

Menurut (Sugijono, 2015) dalam jurnal (M. K. Pegawai et al., n.d.) "Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2011:67) dalam jurnal (A.dimas okta, 2018) "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi beretik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan Kinerja Karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama..

## METODE

Teknik Sampling yang digunakan oleh penulis ialah *probability sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Dikarenakan jumlah populasi dapat diketahui. Berikut penjelasan terdapat pada tabel dibawah:

Kriteria Sampel	Jumlah
Jumlah Keseluruhan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang	133
<b>Pengurangan Sampel Kriteria 1</b> Karyawan perusahaan yang memiliki wewenang dalam pengambilan	13

keputusan ( <i>Decision Maker</i> ).	
<b>Pengurangan Sampel Kriteria 1</b> Karyawan organik (Karyawan tetap) di perusahaan dengan masa kerja diatas 10 tahun.	39
<b>Total Sampel</b>	52

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuisisioner dengan skala *Semantic Differential*. Teknik analisis data yang dilakukan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Alisis Statistika Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Pengujian Hipotesis.

**HASIL**

Dalam penelitian kali ini, data yang didapat merupakan data yang berasal dari internal perusahaan dan kuisisioner yang diisi oleh orang internal perusahaan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	52
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh yakni 0,200, sedangkan standarisasi uji normalitas adalah > 0,005, dengan demikian data penelitian ini dapat disebut memiliki distribusi normal, karena nilai signifikan 0,200 > 0,005.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,982	8,201		3,046	0,004
	Reward	0,356	0,152	0,379	2,337	0,024

	Punishment	0,719	0,331	0,353	2,174	0,035
--	------------	-------	-------	-------	-------	-------

Dalam tabel uji Regresi Linear Sederhana yang ada pada kolom B, nilai tersebut ialah nilai constant (a) dengan nilai 24,982, sedangkan nilai untuk BX1 adalah 0,356, dan nilai untuk BX2 adalah 0,719. Sehingga akan didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + BX1 + BX2$$

$$Y = 24,982 + 0,356 X1 + 0,719 X2$$

#### Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24,982	8,201		3,046	0,004
	Reward	0,356	0,152	0,379	2,337	0,024
	Punishment	0,719	0,331	0,353	2,174	0,035

#### a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis *Reward* diperoleh nilai t hitung = 2,337 dengan tingkat signifikan 0,024 dan *Punishment* diperoleh nilai t hitung = 2,174 dengan tingkat signifikan 0,035 nilai t tabel adalah 1,676. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (1,661), dimana variabel X<sub>1</sub> < t-tabel yang berarti pengujian *reward* terhadap keputusan pembelian **diterima**. dan X<sub>2</sub> > t-tabel yang berarti *punishment* terhadap keputusan pembelian **diterima**.

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel *reward* (X1), variabel *punishment* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regress ion	838,57 7	2	419,2 88	22,1 52	.00 0 <sup>b</sup>
	Residua 1	927,48 1	4	18,92 8		
	Total	1766,0 58	5			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber: Olahan Penulis Menggunakan SPSS, 2021

Diketahui bahwa nilai  $f$  adalah 22,125 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **diterima**. Selain itu diperoleh nilai  $f$  adalah sebesar 22,125, karena nilai  $f$  hitung  $22,125 > f$  tabel 3,183 maka hipotesis **diterima**.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar atau berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen yaitu *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase yang menunjukkan bahwa satu variabel independen memberikan kontribusi mempengaruhi variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	0,475	0,453	4,351
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Sumber: Olahan Penulis Menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui bahwa nilai  $R^2$  pada model regresi adalah 0,453, yang artinya 45,3% variasi dari *reward* dan *punishment*, dapat dijelaskan oleh variabel independen yang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### KESIMPULAN

1. Gambaran variabel *reward* ( $X_1$ ) berdasarkan rekapitulasi analisis deskriptif Variabel *reward* berada pada kategori Sangat Baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator penyelesaian dan skor terendah terdapat pada indikator tunjangan.
2. Gambaran variabel *punishment* ( $X_2$ ) berdasarkan rekapitulasi analisis deskriptif Variabel *punishment* berada pada kategori Sangat Sekali. Skor tertinggi terdapat pada indikator peraturan dan skor terendah terdapat pada indikator teguran.
3. Gambaran variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan rekapitulasi analisis deskriptif Variabel kinerja karyawan berada pada kategori Sangat Sekali. Skor tertinggi terdapat pada indikator Integritas Pribadi dan skor terendah terdapat pada indikator keterampilan dan inisiatif dalam bertugas.

4. Hubungan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi linier berganda antara tiga variabel tersebut terdapat hubungan yang positif.
5. Pengujian hipotesis untuk variabel *reward* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Uji T didapati bahwa  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara atribut produk terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
6. Pengujian hipotesis untuk variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Uji T didapati bahwa  $H_2$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
7. Pengujian hipotesis untuk variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan Uji F didapati bahwa  $H_3$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
8. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan pada nilai  $R^2$  variasi dari *reward* dan *punishment* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

### REFERENSI

- A.dimas okta. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja ( Studi Pada bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3 No.1(4), 16–30. <http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11>
- Afektif, P., & Dan, N. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF AFEKTIF, NORMATIF DAN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di The Cipaku Garden Hotel. 2018.
- Alfitriana, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Al-Shifa Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 124–130.
- Astuti, A. K. (2012). Iklim Komunikasi Organisasi, Reward Dan Program Studi Ilmu Komunikasi.
- Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, N. T. P. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JAMKRINDO. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Indonesia*, 35(8), 791–792. <https://doi.org/10.2331/suisan.35.791>
- Fadli Rinekso. (2016). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Al Muhsin Metro. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Irma Rismawati. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Yi Bandung (Survey Pada Karyawan PT. Yun Yi Bandung). *Journal of Economic and Bussines*, 53(9), 1689–1699.
- Kandi, D. L. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. 92–109.
- Maiti, & Bidinger. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi*, 53(9), 1689–1699.
- Meilaini, U. Q. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
- Muhammad Anas. (2017). Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja.

Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>

Pegawai, D. A. N. K. (2020). the Influence of Leadership on Motivation and Employee S ' Performance Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi. XIV, 50–64.

Pegawai, M. K., Kementerian, D. I. K., Binjai, A. K., & Pascasarjana, P. (n.d.). Manajemen komunikasi untuk.

Riyan Heriyana. (2018). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.

Seputar, J., Pendidikan, P., Persekolahan, D. I., & Xaverius, K. (2020). *Jurnal selidik*. 1(2), 23–39.

Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.

Suyana, K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samau Jayaindo Abadi. *Journal of Economic and Bussines*, 53(9), 1689–1699.

Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.