

## PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GARDEN CELL KEDIRI

**Lisa Ferlia**

Universitas Islam Kediri Kediri

[lisaferlia123@gmail.com](mailto:lisaferlia123@gmail.com)

**Rafikhein Novia Ayuanti**

Universitas Islam Kediri Kediri

[rafikhein@uniska-kediri.ac.id](mailto:rafikhein@uniska-kediri.ac.id)

Korespondensi penulis: [lisaferlia123@gmail.com](mailto:lisaferlia123@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine and explain the effect of Reward and Punishment on Employee Performance at CV. Garden Cell Kediri. Researchers took information by conducting interviews, observations and distributing questionnaires to companies, this study had a sample and population of 40 people. The type of research used is quantitative with a sampling technique using non-probability sampling using a saturated sampling method of 40 respondents. The analysis technique used using the SPSS version 26 program includes Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, t Test (Partial), F Test (Simultaneous), R<sup>2</sup> Determination Coefficient Test. Based on the results of the research, the regression equation is  $Y = 6.566 + 0.304 X_1 + 0.359 X_2$ . Overall it can be concluded that the results of the t-test of the Reward variable (X1) partially and significantly affect Employee Performance (Y) with a Sig value.  $0.000 < 0.05$ , and the variable Punishment (X2) partially and significantly influences Employee Performance (Y) with a Sig value.  $0.001 < 0.05$ , while Sig. F of  $0.000 < 0.05$ , it shows that the variable Reward (X1) and Punishment (X2) simultaneously and significantly affects employee performance at CV. Garden Cell Kediri.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Garden Cell Kediri. Peneliti mengambil informasi dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada perusahaan, penelitian ini memiliki sampel dan populasi sejumlah 40 orang. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling jenuh* sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan program SPSS versi 26 antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi yaitu  $Y = 6,566 + 0,304 X_1 + 0,359 X_2$ . Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t variabel *Reward* (X1) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , dan variabel *Punishment* (X2) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig.  $0,001 < 0,05$ , sedangkan Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Garden Cell Kediri.

---

Received Agustus 22, 2022; Revised September 2, 2022; Accepted September 22, 2022

\*Corresponding author, e-mail address [lisaferlia123@gmail.com](mailto:lisaferlia123@gmail.com)

**Kata Kunci** : *Reward, Punishment*, dan Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang terus berkembang, demikian pula tingkat persaingan dalam dunia usaha termasuk di bidang jasa. Adanya perkembangan tersebut permasalahan yang dihadapi perusahaan juga semakin kompleks, dimana perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun menuntut perusahaan untuk dapat mencapai penjualan produk dan pelayanan sesuai yang diharapkan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh suatu organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pencapaian organisasi terhadap tujuan organisasinya. Mengingat pentingnya SDM, termasuk peran karyawan, pengelolaan, dan pemanfaatan yang dibutuhkan untuk memotivasi semangat kerja karyawan, maka perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria dengan menerapkan konsep dan teknik pengelolaan SDM yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.

Menurut Nugroho dalam Koencoro yang dikutip (Nompo et al., 2020, p. 290) "*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai". Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Adolfina & Uhing, 2017, p. 1052) "*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar".

CV. Garden Cell adalah suatu perusahaan yang menjual berbagai macam merk handphone beserta aksesorisnya. Saat ini CV. Garden Cell Kediri pusatnya berada di Jl. Patiunus No. 44, Kemas, Kota Kediri 64125. Penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* yang dilakukan di Jl. Patiunus No. 44, Kemas, Kota Kediri 64125 dikatakan cukup bagus namun konsisten keberadaannya belum terjaga dengan baik. Namun yang menjadi permasalahan *reward* disini adalah beberapa karyawan beranggapan perusahaan hanya memberikan janji-janji perihal kenaikan gaji yang sampai saat ini belum terealisasikan. Sedangkan *punishment* disini kenyataannya masih banyak karyawan CV. Garden Cell Kediri yang melanggar tata tertib yang telah ditentukan perusahaan, padahal atasan sudah memberi teguran kepada karyawan. Kinerja karyawan harus diperhatikan karena sangat penting untuk kelancaran suatu perusahaan. Jika terdapat tugas yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak diselesaikan tepat waktu, maka akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, CV. Garden Cell masih membutuhkan perhatian pimpinan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan *reward* dan *punishment* yang sesuai standar kinerja, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Garden Cell Kediri**"

## KAJIAN TEORI

### REWARD

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* menurut Handoko dalam (Prasetyo, 2019, p. 29) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi dalam (Tangkuman et al., 2015, p. 886) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Sedangkan menurut Wijarnako dalam (Wahyuningtyas et al., 2018, p. 51) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Indikator *reward* menurut Mahmudi dalam (Prasetyo, 2019, p. 33) mengacu pada: gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

### PUNISHMENT

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Menurut Sadirman dalam (Nompo et al., 2020, p. 290) *Punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*.

Sedangkan *punishment* menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Koencoro yang dikutip oleh (Samijatun & Siswani, 2021, p. 38) didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Menurut Siagian dalam (Prasetyo, 2019, p. 37) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu: usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan, hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

### KINERJA

Kinerja menurut Wibowo dalam (Samijatun & Siswani, 2021, p. 38) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Siagian dalam (Samijatun & Siswani, 2021, p. 38) Kinerja, sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam (Nompo et al., 2020, p. 290) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wardhani, 2021, p. 36)

Bernardin dan Rusel dalam Bagia yang dikutip (Hidayat, 2018, p. 49) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian disini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini lebih mengenai ke metode bersifat angka-angka, cara atau taktik dalam memecahkan suatu masalah.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Garden Cell Kediri yang berjumlah 40 orang.

Sedangkan sampel menurut (Sugiyono, 2013, p. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Garden Cell Kediri sebanyak 40 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian disini memakai teknik sampel *nonprobability sampling*. Bagi (Sugiyono, 2013, p. 84) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama untuk setiap unsur ataupun anggota populasi untuk diseleksi jadi sampel. *Nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampel memakai teknik *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulannya**

1. Wawancara: Peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan yaitu karyawan CV. Garden Cell Kediri guna memperoleh dan menggali informasi.
2. Kuesioner menurut (Sugiyono, 2013, p. 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Observasi menurut (Sugiyono, 2013, p. 145) sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner
4. Studi Pustaka: Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sebuah literatur, catatan-catatan atau buku-buku dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diselesaikan atau dipecahkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Ket
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.001	Valid
	X1.3	0.016	Valid
	X1.4	0.007	Valid
	X1.5	0.000	Valid
	X1.6	0.000	Valid
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0.004	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.000	Valid
	Y.2	0.006	Valid
	Y.3	0.000	Valid
	Y.4	0.002	Valid
	Y.5	0,005	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diatas didapat hasil semua pernyataan dikatakan valid karena *nilai probability (Sig)* bahwa semua pernyataan lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Ket
<i>Reward (X1)</i>	0.659	Reliabel
<i>Punishment (X2)</i>	0.722	Reliabel
Kinerja (Y)	0.681	Reliabel

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* diatas 0,60.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Test Statistic	Asymp Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
0.136	0,059	Berada pada taraf > 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang diperoleh dari *Asymp Sig (2-tailed)* diatas 0,05. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel *reward*, *punishment*, dan kinerja dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

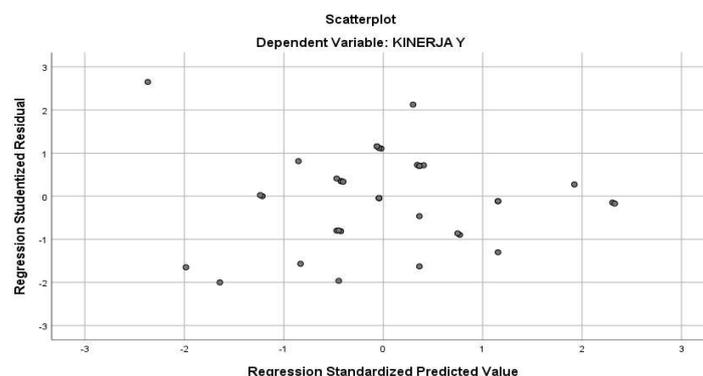
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Ketentuan	Kesimpulan
Reward (X1)	1.062	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Punishment (X2)	1.062	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, Secara keseluruhan memiliki nilai VIF diatas 10 hal ini berarti bebas atau tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel *reward* dan *punishment*.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan tampilan diatas bahwa data (titik- titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 (nol), dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala hereteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	t	Sig	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,304	4,070	0,000	H1 diterima
<i>Punishment</i> (X2)	0,359	3,726	0,001	H2 diterima
Taraf sig				< 0,50
Konstanta (a)				6.566

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 6,566 + 0,304X_1 + 0,359X_2$$

Dapat dijelaskan perihal pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat seperti dibawah ini:

1. Nilai konstanta (a) = 6,566

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi *reward* (X1) serta *punishment* (X2) tidak mengalami peningkatan atau tidak berubah (konstan), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 6,566.

2. Regresi *Reward* (b<sub>1</sub>) = 0,304

Dapat diartikan bahwa jika variabel *reward* (X1) dapat terjadi peningkatan 1 satuan ke arah positif, maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel *punishment* (X2) bersifat konstan.

3. Regresi *Punishment* (b<sub>2</sub>) = 0,359

Dapat diartikan bahwa jika variabel *punishment* (X2) dapat terjadi peningkatan 1 satuan ke arah positif, maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,359 satuan dengan asumsi *reward* (X1) bersifat konstan.

Tabel 7. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.566	1.839		3.570	.001
Reward (X1)	.340	.084	.478	4.070	.000
Punishment (X2)	.359	.096	.437	3.726	.001

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 diatas dapat diketahui dibawah ini:

1. Uji t variabel *Reward* (X1)

Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel *reward* (X1) yakni  $0,000 < 0,05$  hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *reward* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji t variabel *Punishment* (X2)

Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai signifikan t variabel *punishment* (X2) yakni  $0,001 < 0,05$  hal ini dapat dikatakan bahwa secara parsial memiliki pengaruh signifikan antar variabel *punishment* (X2) dan variabel kinerja (Y).

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	30.583	2	15.292	20.069	.000
Residual	28.192	37	.762		
Total	58.775	39			

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dijelaskan bahwa  $H_{\alpha_3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja	0,721 <sup>a</sup>	0,520	0,494	0,873

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2022

Berdasarkan perhitungan dari tabel diatas, maka dapat diketahui hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,520 atau 52,0% yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel reward (X1) dan punishment (X2) sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Garden Cell Kediri.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Garden Cell Kediri.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara reward (X1) dan punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Garden Cell Kediri.

## DAFTAR REFERENSI

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Hidayat, F. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR X. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 48–52.
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Prasetyo, E. D. I. (2019). *Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019*. 2022.

Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

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

Wahyuningtyas, W., Utomo, H. J. N., & Soeprapti, A. (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stress Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 16(2), 50–59.

#### **ARTIKEL JURNAL**

Wardhani, R. K. (2021). Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Pelatihan, Motivasi Dan Adanya Etos Kerja. *Ejournal.Uniska-Kediri.Ac.Id*, 01(2), 34–40. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ammer/article/view/2223%0Ahttps://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ammer/article/download/2223/1410>