The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees

Dian Pratama Saputra Sembiring¹

Evita Sandra^{2*}

^{1,2}Departement of Management, STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
ISSN: 2723-1097	<i>This study aims to determine the influence of awards and penalties for the performance of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang employees. The population is 59 people with a sample of 59 employees of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. The data analysis model uses descriptive analysis, data quality test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, t test, F test and determinant coefficient test. The test results showed the performance of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang employees with multiple linear regression method shows $Y = -2,975 + 0.584 X_1 + 0.761 X_2 + e$ with the value of the regression coefficient of the reward variable (X_1) = 0.584, the coefficient of regression of the penalty variable (X_2) = 0.761. T test results obtained award variable (X_1) t calculate > t table (4,862 > 2,003) and sig value. 0,000. Variable penalty (X_2) t calculate > t table (2,413 > 2,003) and sig value. 0.019. The results showed that variable awards and punishments simultaneously and partially had a positive and significant effect on the performance of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang employees with contributions from R Square 0.383 or 38.3% of employee performance was affected by awards and penalties, while the remaining 61.7% were influenced by other factors that were not participated in this study.</i>
Keywords:	
Reward, Punishment Employee performance	

Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari sisi eksternal maupun internal serta melakukan inovasi agar mampu menyesuaikan diri dengan para pesaing. Perusahaan harus mampu menghasilkan produk (barang maupun jasa) sesuai dengan keinginan pasar dengan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global, satu nya adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau lembaga disamping faktor lain seperti modal dan asset Sunyoto dalam (Widyaningsih & Arfiansyah, 2020). Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan agar dapat berkinerja secara baik.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria . Menurut Anwar

Prabu Mangkunegara dalam Sandewa (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Pendapat lain tentang kinerja disampaikan oleh Altindag & Kosedagi dalam Sholikhah & Prastiwi (2020) kinerja merupakan usaha yang dilakukan guna mencapai tujuan organisasi dengan cara menggunakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang di punyai.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif dalam suatu organisasi maka dibutuhkan suatu system yang dapat memotivasi agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satunya adalah penerapan system reward dan punishment, sebagaimana yang disampaikan Mahmudi dalam Rizal Maulana & Widayastu (2019) bahwa sebuah organisasi yang berkinerja tinggi berupaya menciptakan sistem reward, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanismen reward dan punishment yang jelas. Dengan adanya penerapan reward dan punishment yang jelas diharapkan karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang namun keduanya dapat memotivasi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh (Suparmi & Septiawan, 2019).

Menurut Kadarisman dalam Hasan (2018) reward adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan punishment menurut Mangkunegara dalam Suparmi & Septiawan (2019) adalah sebuah ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi kesalahan yang sehingga dapat memacu prestasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2019) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Telesindo Shop Tanjungpinang adalah perusahaan yang bergerak di distribusi penjualan seperti penjualan kartu perdana telkomsel, penjualan paket, stockp, dan voucher pulsa. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 2 April 2019 ditemukan permasalahan bahwa pemberian reward dan punishment yang di lakukan perusahaan kepada karyawannya tidak seimbang, dimana reward hanya diberikan kepada karyawan dibidang marketing yang dapat mencapai target sementara karyawan dibidang lain jarang diberikan reward meskipun berkinerja baik. Sedangkan punishment diberlakukan sama bagi semua karyawan tanpa terkecuali. Dengan tidak adanya sinergi antara reward dan punishment tentunya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Telesindo Shop Tanjungpinang, ini lah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Kurniasari (2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." pendapat lain tentang kinerja disampaikan oleh Prawirosentono dalam Astuti et al., (2019) yang mana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik oleh seseorang maupun sekumpulan orang pada sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Ernur (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, waktu, pengalaman dan kesungguhan. Sehingga dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, maupun kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, pengalaman serta waktu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Notoatmodjo dalam Astuti et al., (2019) adalah :

1. Variabel Individu, terdiri dari : pemahaman akan pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
2. Variabel Organisasi, antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya
3. Variabel Psikologis, terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Sandewa (2018) kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, eksistensi pekerjaan yang mereka lakukan, serta hubungan dengan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Novialumi (2019)

- a) Kualitas kerja, menggambarkan peningkatan bobot dan ukuran kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, disertai ada peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b) Kuantitas output, menggambarkan adanya kenaikan volume atau jumlah pada unit kegiatan yang menghasilkan barang, atau dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c) Pelaksanaan tugas yang menggambarkan bagaimana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki secara akurat tanpa melakukan kesalahan.

- d) Tanggung jawab , adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan rasa penuh tanggung jawab

Reward/Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah dalam pembinaan dan mempertahankan karyawan maka diadakan pemberian penghargaan bagi karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik .

Pemberian Reward/Penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa dari hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi untuk meraih prestasi kerja yang baik. Menurut Nawawi dalam Zulkarnen Mora & Zati (2019) penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Handoko dalam Suhartini (2018) penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan upaya yang dilakukan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Fungsi dan tujuan reward menurut Handoko dalam Kawulur et al., (2018) adalah:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat Universal

Menurut Yasmeen dalam Rumbiati (2016) indikator penghargaan adalah :

1. Gaji. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.
2. Promosi. Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
3. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
4. Apresiasi dan pengakuan adalah ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Reward diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan adanya reward yang diberikan kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan segala kemampuan terbaiknya guna mencapai hasil yang diinginkan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Amri (2019) dimana hasil

penelitian menunjukkan adanya pengaruh reward secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indah et al., (2019) juga menemukan adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1: Penghargaan/Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TELESINDO SHOP TANJUNGPINANG

Punishment

Menanamkan aturan disiplin melalui punishment dan penghargaan tampaknya tidak dapat diabaikan. Adanya punishment membuat pekerja tidak akan mengulangi perilaku yang salah tersebut sehingga karyawan dapat mengetahui baik buruk perilakunya. Menurut Mankunegara dalam Suak (2017) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut M. Ngalim Purwanto dalam Wahyuningtyas & Utomo (2018) punishment adalah penderitaan yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang setelah terjadi pelanggaran. Sedangkan menurut Nurmiyati dalam Hasan (2018) punishment akan diberikan karena terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang diberlakukan

Indikator punishment menurut Rivai dalam Hasan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan, teguran tertulis kepada karyawan yang bersangkutan, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, dilakukan penurunan yang besarnya disesuaikan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan jabatan, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan perusahaan

Selanjutnya punishment diduga juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena salah satu tujuan dari punishment adalah memperbaiki kinerja karyawan atau pelanggar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti et al., (2019) memperoleh hasil bahwa punishment dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja sehingga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wirawan & Afani (2018) yang hasilnya juga menyatakan bahwa punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah :

H2: Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang

Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan menggunakan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga data yang diperoleh mudah dipahami dan dibaca oleh peneliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan kuisioner kepada responden yang berisikan pertanyaan mengenai variabel yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti mendapatkannya melalui wawancara langsung dan kuisioner yang disebarkan langsung kepada karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku dan jurnal, dan sumber-sumber dokumentasi yang diperoleh dari PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Sampel berjumlah sebanyak 59 orang yaitu seluruh karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Pratama & Wardani, 2018) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Dan Pembahasan

Uji Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah pengaruh masing-masing variabel independen (reward dan punishment) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Berikut hasil regresi dengan menggunakan SPSS 20 dalam penelitian ini

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleran	VIF
1 (Constant)	-2.975	7.223			-.412	.682		
Penghargaan	.584	.120	.519		4.862	.000	.934	1.070
Punishment	.761	.315	.258		2.413	.019	.934	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2019

Dari Hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagaimana berikut ini :

$$Y = -2,975 + 0,584 X_1 + 0,761 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar -2,975 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel penghargaan/ Reward dan punishment dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar -2,975.
2. Variabel reward/penghargaan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,584 artinya jika variabel penghargaan /reward meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,584 satuan dengan asumsi bahwa variabel punishment konstan atau tidak mengalami perubahan
3. Variabel punishment (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,761, artinya jika variabel punishment meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,761 satuan dengan asumsi variabel reward konstan atau tidak mengalami perubahan.

Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini analisis sterminasi digunakan untuk mengetahui pengaruh varibel independent (reward dan punishment) secara serentak terhadap variable dependen (kinerja karyawan)

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square		Adjusted R Square
Model			
1	.636 ^a	.404	.383

a. Predictors: (Constant), Hukuman, Penghargaan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2019

Pada Tabel 2 terlihat bahwa analisa yang dilakukan menghasilkan koefisien Determinan (R^2) sebesar 0,383 atau 38,3%. Ini berarti variabel-variabel penghargaan dan Punishment secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan dari pemaparan tabel dibawah dapat diketahui bahwa nilai F Hitung berdasarkan dari hasil pengujian dengan SPSS 20 yaitu sebesar 18,983 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Untuk mengetahui hasil pengujian secara simultan dapat dibandingkan dengan nilai f tabel dan tingkat signifikasi yang lebih kecil dari 0,05.

Untuk melihat nilai f tabel dapat diklasifikasi nilai penyebut dan pembilang dimana untuk pembilang $df=k-1$ dimana (k) adalah jumlah variabel independen

sehingga nilai df untuk pembilang $df = 2 - 1 = 1$, selanjutnya untuk nilai penyebut dapat diketahui dari $df = n - k - 1$ dimana (n) adalah jumlah data dalam penelitian dan (k) adalah jumlah variabel independen sehingga nilai df untuk penyebut adalah $df = 59 - 2 - 1 = 56$.

Tabel 3 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	837.180	2	418.590	18.983	.000 ^b
Residual	1234.820	56	22.050		
Total	2072.000	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Penghargaan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2019

Sehingga dari hal tersebut dapat diketahui nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 4,01. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa F Hitung (18,983) > F Tabel (4,01) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan Penghargaan, dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

Uji T (Uji Hipotesis)

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 20 dibawah dapat diketahui nilai pengujian secara parsial antar variabel. Selanjutnya untuk mengetahui nilai t tabel dalam penelitian ini dengan ketentuan nilai df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ dimana (n) = jumlah sampel (k) jumlah variabel independen maka nilai $df = 59 - 2 - 1 = 56$ dengan pengujian 2 sisi sehingga hasil untuk nilai t tabel yaitu 2,003. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.975	7.223			-.412	.682
Penghargaan	.584	.120	.519		4.862	.000
Punishment	.761	.315	.258		2.413	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2019

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antar variabel dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel Penghargaan memiliki nilai t hitung sebesar $4,862 > 2,003$ t tabel dan nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang.

2. Variabel Punishment memiliki nilai t hitung sebesar $2,413 > 2,003$ t tabel dan nilai P -value sebesar $0,019 < 0,05$ artinya punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang

Pembahasan

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Telesindo Shop Tanjungpinang, hal ini sesuai dengan hasil dari kuisioner jawaban responden yang rata-rata jawaban mengenai variabel penghargaan/reward berada pada pernyataan setuju artinya hampir seluruh responden setuju dengan adanya reward/ penghargaan akan dapat meningkatkan kinerja hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji t penelitian ini dimana variabel penghargaan memiliki nilai t hitung sebesar $4,862 > 2,003$ t tabel dan nilai P -value sebesar $0,000 < 0,05$ serta hasil uji koefisien determinasi dimana variabel reward berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,584$. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningtyas & Utomo, 2018).

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT.TELESINDO SHOP TANJUNGPINANG hal ini sesuai dengan hasil kuisioner jawaban responden yang rata-rata jawaban mengenai variabel punishment berada pada pernyataan setuju, yang berarti hampir seluruh responden setuju adanya punishment akan mempengaruhi kinerja hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji t pada penelitian dimana variabel punishment memiliki nilai t hitung sebesar $2,413 > 2,003$ t tabel dan nilai P -value sebesar $0,019 < 0,05$, serta hasil uji koefisien determinasi dimana variabel punishment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,761$. dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini juga dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningtyas & Utomo, 2018)

Sesuai hasil penelitian bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan diharapkan kepada manajemen dapat memberikan reward kepada seluruh karyawan yang dapat bekerja sesuai waktu dan hasil yang optimal dan memberikan punishment secara adil bagi setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap standar operasional perusahaan yang telah ditentukan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus berkinerja secara baik untuk mencapai tujuan perusahaan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh penghargaan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan/reward yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh punishment secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan punishment diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penghargaan (dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik pemberian penghargaan/reward dan punishment maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagaimana berikut ini :

1. Bagi perusahaan selain pemberian reward dalam bentuk finansial disarankan juga kepada perusahaan untuk memberikan reward dalam bentuk non finansial seperti adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berkinerja baik.
2. Agar perusahaan dapat memberikan bonus tepat waktu kepada karyawan yang telah mencapai target sesuai yang diharapkan perusahaan
3. Hendaknya perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan dalam memberikan reward dan punishment
4. Disarankan kepada karyawan agar dapat berkinerja sesuai harapan perusahaan agar memperoleh reward dan jika mendapatkan punishment dalam bekerja, hendaknya dijadikan sebagai motivasi untuk dapat berkinerja lebih baik lagi.
5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah variable dan menambah jumlah sampel agar hasil yang didapatkan akan lebih baik lagi

Daftar Pustaka

- Amri, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALOTA Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.248>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Ernur, M. M. H. (2017). Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. . . September, 3, 12.
- Hasan, L. (2018). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. 8. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wz5xe>
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. 6(2), 9.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Muri Yusuf. (2017). In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (4th ed.). Kencana.

- Novialumi, A. (2019). Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 10.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rizal Maulana, F., & Widyasunu, P. (2019). Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5, 58–63.
- Rumbiati. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1.
- Sholikhah, E. I., & Prastiwi, K. (2020). The Impact Of Leadership To Serve And Organizational Commitments To Employee Performance With Behavior Organizational Citizenship as Mediation Variable. *Journal of Business and Management Review*, 1, 028–041.
- Suak, R. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutan Raja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5, 10.
- Suhartini, E. (2018). Pengaruh Penghargaan Terhadap Percieved Organizational Support Dan Komintmen Afektif Karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Manajemen*, 5, 16.
- Suparmi; Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Wahyuningtyas, W., & Utomo, H. J. N. (2018). Pengaruh Reward, Punishment, Stres Kerja Dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sudi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16, 49–59.
- Widyaningsih, M., & Arfiansyah, M. A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on The Performance of Academic Staff. *Journal of Business Management Review*, 1(3), 145–154. <https://doi.org/10.47153/jbmr13.292020>
- Wirawan, A., & Afani, N. I. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2.
- Zulkarnen Mora, & Zati, M. R. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pangaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3, 03–104.