Pengaruh Sistem *Reward* Dan Sistem *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali

The Influence Of The Reward System And Punishment System On The Performance Of Employees At The Department Of Industry And Trade Tabanan Regency Bali

Febrian Setyo Wahyu Anggoro[1], Alex Winarno[2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anggafebrianswa@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstract
The research aims to assess [1]the influence of rewards on employee performance, [2]the influence of punishment on performance, and also 3 the combined influence of these two variables on employee performance. Carried out at the Department of Industry and Trade, Tabanan Regency, Bali using quantitative descriptive methods involving 41 employees. Research findings show that, to some extent, rewards influence employee performance, although not significantly. On the other hand, punishment has a partially significant effect on employee performance. Taken together, both reward and punishment show a positive influence on employee performance, proven by the F test. Determinant analysis shows that 63.4% of the variance in employee performance can be explained by the reward and punishment variables. These two variables collectively contribute 63.4% to increasing employee performance.

Keywords-reward, punishment, employee performance.

Abstrak
Penelitian bertujuan menilai [1]pengaruh reward terhadap kinerja pegawai, [2]pengaruh punishment terhadap kinerja, dan juga [3]pengaruh gabungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali dengan metode deskriptif kuantitatif dengan melibatkan 41 karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, sampai batas tertentu, penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun tidak signifikan. Sebaliknya hukuman mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama baik reward maupun punishment menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan uji F. Analisis determinan menunjukkan bahwa 63,4% varian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel reward dan punishment. Kedua variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci-*reward*, *punishment*, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat, karyawan dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan kinerja optimal. Ketidak mampuan karyawan dalam mencapai tingkat kinerja yang baik dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti kurangnya motivasi, pencapaian kerja yang rendah, dan kurangnya disiplin. Situasi ini tidak hanya disebabkan dari individu karyawan itu sendiri, namun dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian reward yang kurang sesuai dan ketidakefektifan punishment yang diterapkan oleh perusahaan. Upaya menciptakan

kinerja karyawan yang unggul juga sangat dipengaruhi oleh langkah-langkah perusahaan dalam memastikan pemberian reward dan punishment yang tepat bagi karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Ricardianto (2018) mendefinisikan kinerja sebagai representasi dari sejauh mana sebuah program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai target-target yang tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi yang terdapat dalam rencana strategis. Setiap organisasi memiliki cara tersendiri untuk mengevaluasi kinerjanya. Begitu juga dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali, yang melakukan evaluasi kinerja setiap tahunnya. Pada tahun 2020, terdapat catatan penurunan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1 Sistem Manajemen Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali

No	Kategori	2020				2021				2022			
		Target		Realisasi		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
1	Istimewa	2	4%	1	2%	3	7%	1	2%	4	9%	1	2%
2	Sangat Baik	14	29%	10	21%	19	41%	9	20%	18	41%	8	18%
3	Baik	32	67%	33	69%	24	52%	32	70%	22	50%	32	73%
4	Cukup Baik	0	0%	4	8%	0	0%	4	9%	0	0%	3	7%
5	Tidak Baik	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		48	100%	48	100%	46	100%	46	100%	44	100%	44	100%

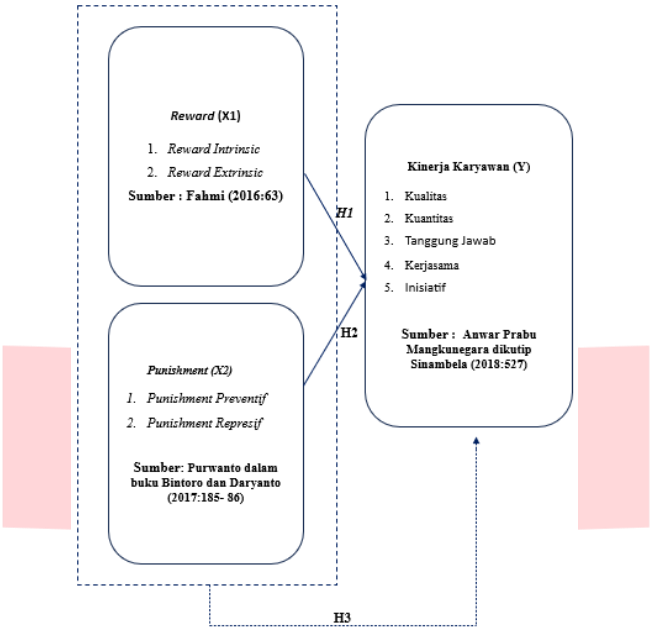
Sumber: Internal Data Perusahaan

Berdasarkan tabel 1. Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali menargetkan 0% di kategori Cukup Baik pada setiap tahunnya, namun pada realisasi yang ada terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan kategori Cukup Baik, yaitu pada tahun 2020 di kategori Cukup Baik ada sejumlah 8%, lalu untuk tahun 2021 pada kategori Cukup Baik sejumlah 9%, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan kategori Cukup Baik adalah 7%. Akan tetapi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali dapat mencapai target yang di inginkan terlihat pada tahun 2020, 2021, dan 2022 dilihat dari kategori Baik yang selalu mencapai target di setiap tahun nya.

Dapat disimpulan bahwa pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali terdapat masalah pencapaian kinerja karyawan yang kurang pada kategori Istimewa, Sangat Baik, & Cukup Baik, sehingga peneliti meninjau internal kinerja karyawan pada kategori Kualitas, Kuantitas, Tanggu Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif yang diharapkan dapat diikuti oleh seluruh karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian dan melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang difokuskan pada dampak reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Menurut Hermawan (2019: 16), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang terstruktur, sistematis, dan direncanakan yang mengumpulkan informasi dalam bentuk data numerik. Data primer digunakan yang diperoleh melalui survei kuesioner yang disebar kepada 41 karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul dari respons kuesioner responden tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2019:147). Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Bali, dilaksanakan pada rentang waktu November hingga Desember 2023.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Dari gambaran konseptual yang telah disajikan oleh peneliti, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H2 : *Punishmen*t (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
H3 : *Reward* (X1) dan *Punishmen*t (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

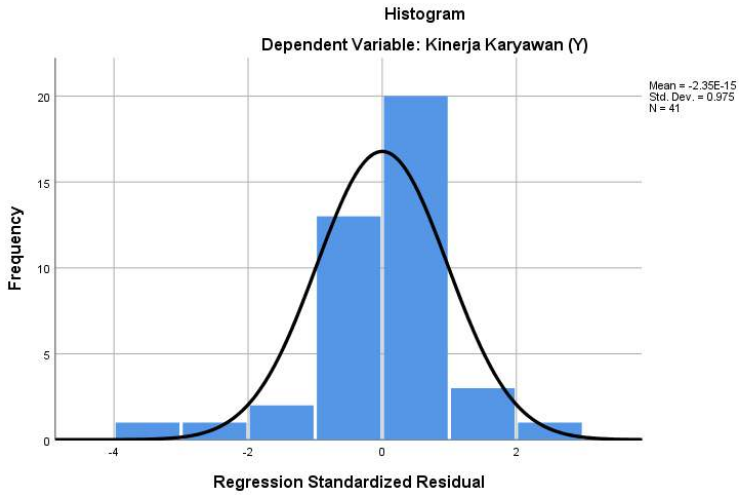
Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Reward	915	8
Punishment	874	8
Kinerja Karyawan	907	10

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

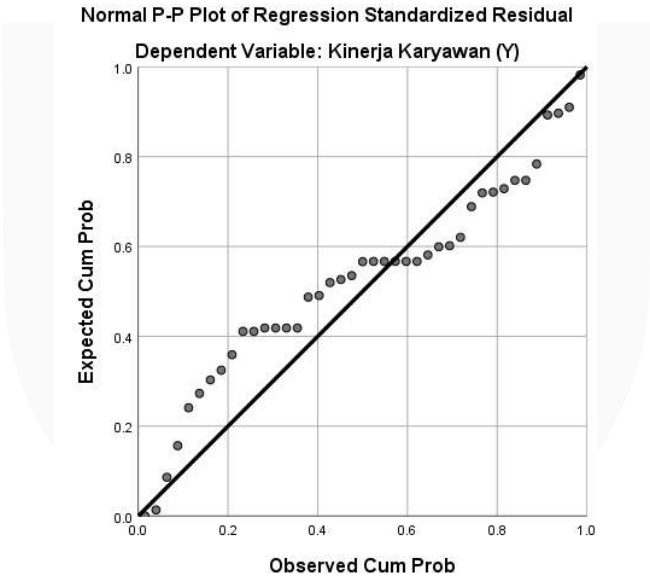
Dari hasil pengolahan data Tabel 2, dapat disimpulkan setiap pernyataan dalam variabel *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan dianggap dipercaya nilai *Cornbach's Alpha* yang didapat peneliti melebihi 0,70. Ini mengindikasikan bahwa $r \geq 0{,}70$.

A. Uji Normalitas Grafik



Gambar 2 Histogram
Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Dari hasil pengolahan data Gambar 3 di atas mengindikasikan histogram menunjukkan distribusi yang normal, terdapat pada pola grafik berbentuk mirip lonceng dan tidak miring ke kanan atau kiri.



Gambar 3 Grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*
Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Dari hasil pengolahan data menggambarkan data yang tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Dengan demikian, dari gambar tersebut, terpenuhi kriteria pertama dalam pengambilan keputusan, yakni distribusi data yang normal.

B. Uji Normalitas Statistik

Table 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

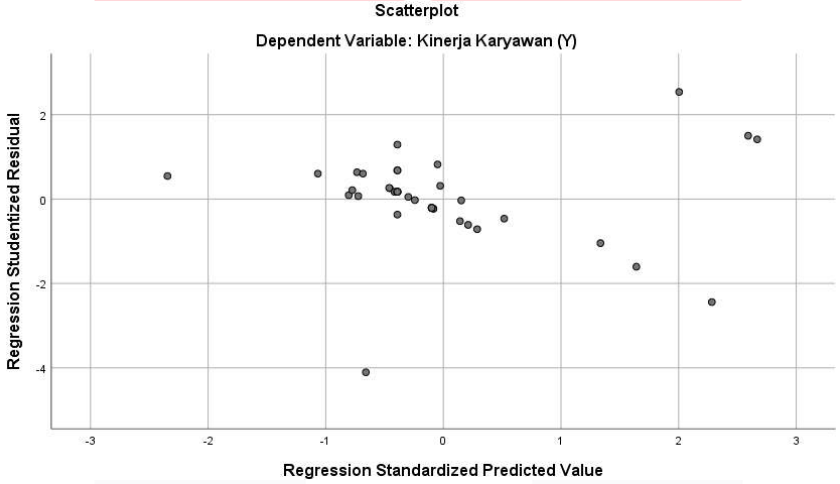
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19851215
Most Extreme Differences	Absolute	.189
	Positive	.125
	Negative	-.189
Test Statistic		.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.777[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Diagram Pancar (Scatterplot)
Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Hasil gambar 4, terdapat korelasi yang tidak signifikan. Oleh karena itu terlihat dari nilai p-value (Sig) yang melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas pada model regresi. Selain itu, pola grafik tidak menunjukkan pola tertentu, menandakan model ini dapat dianggap baik..

D. Uji Multikolinearitas

Table 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.104	2.509		3.628	.001					
	Reward (X1)	.183	.133	.182	1.376	.177	.625	.218	.135	.553	1.810
	Punishment (X2)	.769	.153	.664	5.029	.000	.785	.632	.493	.553	1.810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Kriteria untuk menilai kemerdekaan dari multikolinearitas dalam suatu model regresi adalah melalui Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Jika nilai VIF melebihi 10, terdapat variabel yang mempunyai masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika Tolerance > 0,1, variabel tidak menghadapi masalah multikolinearitas, tetapi jika Tolerance < 0,1, variabel mungkin mengalami masalah multikolinearitas. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Table *5* Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	9.104	2.509	
	Reward (X1)	.183	.133	.182
	Punishment (X2)	.769	.153	.664

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Dari hasil pengolahan data dalam Tabel 5, dapat diformulasikan: Y = a + b1X1 + b2X2, di mana Y = 9,104 + 0,183 X1 + 0,769 X2. Interpretasi dari persamaan ini dapat dijabarkan: Nilai konstanta (a) = 9,104, yang mengartikan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai 0, jadi nilai Kinerja Karyawan akan menjadi 10,056. Koefisien Regresi variabel *Reward* (b1) memiliki nilai positif, yaitu 0,183, yang berarti setiap terdapat peningkatan pada Reward akan berkontribusi pada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,183. Koefisien Regresi variabel *Punishment* (b2) juga memiliki nilai positif, yaitu 0,769. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *Punishment* akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,769.

F. Uji-F

Table 6 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	710.227	2	355.113	32.976	.000[b]
	Residual	409.219	38	10.769		
	Total	1119.446	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa Fhitung memiliki nilai sebesar 32,976 tingkat signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut, Fhitung > Ftabel (32,976 > 3,24) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa Variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan dan signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, H1 diterima, menunjukkan bahwa Variabel *Reward* dan *Punishment*, baik *Reward* maupun Punishment bersamaan dan signifikan tidak memengaruhi Kinerja Karyawan.

G. Uji-T

Table 7 Uji-T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.104	2.509		3.628	.001
	Reward (X1)	.183	.133	.182	1.376	.177
	Punishment (X2)	.769	.153	.664	5.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Dari hasil pengolahan di atas, terlihat: Variabel *Reward* (X1) memiliki nilai thitung (1,376) < ttabel (2,024) dan tingkat signifikansi 0,177 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Ini menyimpulkan variabel *Reward* (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, Variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai thitung (5,029) > ttabel (2,024) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H. *Uji Koefisien Determinan (R2)*

Table 8 Tabel Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.634	.615	3.281604

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Penelitian SPSS (2023)

Tabel 8 mengindikasikan bahwa nilai R adalah 0,797 dan R Square (R2) adalah 0,634. Angka-angka ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh yang dihasilkan secara bersamaan oleh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. R Square dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) yang mencapai 63,4%. Hal ini menandakan bahwa dampak dari Variabel Independen *Reward* dan *Punishment* terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan sebesar 63,4%, sementara 36,6% kekurangannya terpengaruhi dari faktor lain tidak diteliti seperti aspek kompensasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini: (1) Variabel Reward memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam kategori yang baik. (2) Variabel punishment juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dari semua pernyataan tentang punishment, masih berada dalam kategori yang sangat baik. (3) Variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua hasil pernyataan, tergolong kategori baik.

Sebagai rekomendasi lanjutan: (1) Aspek-aspek tertentu dalam reward, seperti diberikan kesempatan berkembang/promosi jabatan jika berprestasi, perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kategori yang baik. (2) Karyawan sebaiknya berupaya lebih berhati-hati dalam pekerjaan mereka untuk menghindari kesalahan dan mengurangi kemungkinan mendapatkan punishment. (3) Diperlukan peningkatan kinerja karyawan dalam hal berkolaborasi dengan rekan kerja serta menyelesaikan tugas sesuai dengan target atau batas waktu yang telah ditentukan.

REFERENSI

Afandi. ((2021)). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing Pekan Baru , 83.

Duli, N. ((2019)). Metodologi Penelitian Kuantitatif. . Budi Utama Yogyakarta, 171.

Edison, Anwar, & Komariyah. ((2017)). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta Bandung, 191.

Fahmi. ((2016)). Analisis Kineja Keuangan. Alfabeta Bandung , 60.

Ghozali. ((2021)). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro Gunelius, 147.

Handayani. ((2020)). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta : Trussmedia.

Hermawan. ((2019)). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method. Kuningan Hidayatul Quran Kuningan.

Hutahaean. ((2021)). Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Press Malang , 6.

Kasmir. ((2018)). Manajemen Sumber Daya Manusia . PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Kasmir. ((2019)). Analisis Laporan Keuangan . PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
Mangkunegara. ((2021)). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya Bandung.
Nurhayati, E. ((2018)). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama, 17.
Purwanto. ((2018)). Psikologi Pendidikan. PT Remaja Rosda Karya Bandung , 57.
Purwanto, N. ((2017)). Psikologi Pendidikan. PT Remaja Rosda Karya Bandung .
Rachmaniza. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan . Utama Bandung.
Ricardianto. ((2018)). Human Capital Management. In Media Bogor.
Rondo, & Dkk. ((2018)). Pengaruh Kepribadian. PT BPR Prisma Dana Manado.
Rosyid. ((2018)). Reward & Punishment Dalam Pendidikan Literasi Nusantara. Bandung CV Pustaka Setia, 7.
Ricardianto. ((2018)). Human Capital Management. In Media Bogor.
Sugiyono. ((2019)). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta CV Bandung
Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta CV Bandung.
Suparmi. ((2019)). Reward dan Punishment Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia . Unggara Serat.
Suparmi, & Septiawan . ((2019)). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang. Unggara Serat Acitya.
Sutrisno. ((2021)). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Jakarta, 103.