



PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROMOTOR REALME SEPULAU SUMBAWA

Irma Suciati¹, Muhammad Badar², Kartin Aprianti³

Program Studi Manajemen, Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: itsirmaa01@gmail.com

Info Article	Abstract
Keywords: Reward, Punishment, Performance, Realme	<i>This research aims to determine the influence of giving rewards and punishments on the performance of realme promoter employees on Sumbawa Island, partially and simultaneously. This type of research is associational research with a Likert scale. The type of sample used was saturated sampling with a sample size of 35 respondents, consisting of 14 men and 21 women. Data collection techniques used observation and questionnaires using data analysis techniques using multiple linear regression. The research results show that only giving rewards has a significant effect on the performance of realme promoter employees. However, simultaneously providing rewards and punishments has a significant effect on the performance of realme promoter employees..</i>
Info Artikel	Abstrak
Kata kunci: Reward, Punishment, Kinerja, Realme	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan promotor realme sepulau sumbawa secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan skala likert. Jenis sampel yang di gunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 koresponden. yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 21 orang perempuan Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner menggunakan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa hanya pemberian reward yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan promotor realme. Namun secara simultan pemberian reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan promotor realme. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan PT Realme Indonesia agar dapat memberikan reward dan punishment yang sesuai dengan kinerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.

Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Menurut Affandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Realme Indonesia menerapkan sistem reward dan punishment secara ketat sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan kinerja karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Yusuf (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. Priyadi dan Indriyani (2020),

Wibowo (2016) menyatakan perusahaan memberikan penghargaan atau Reward atas pelaksanaan pekerjaan, pekerja mendapat upah atau gaji, Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan Perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak di inginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak di inginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky dkk (2019) *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Penelitian yang dilakukan oleh Winda dkk (2018) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

Fenomena masalah tpada karyawan PT Realme Indonesia di Pulau sumbawa dimana jika tiap bulan mereka tidak mencapai target unit yang telah ditentukan oleh Realme makan mereka tidak menerima gaji pokok melainkan menerima sesuai dengan UMK x Persentase Penjualan : Total Hari Kerja.tiap bulan juga ada type hp fokus yg wajib mereka jual,jika tidak terjual maka dikenakan punishment yaitu pemotongan gaji/ Insentif. Punishment dan Reward yang didapatkan oleh promotor tiap bulan berbeda tergantung tergantung program KPI yang diberlakukan pada bulan tersebut. Jika mereka tidak absen kehadiran sehari full maka akan dikenakan punishment berupa pemotongan gaji dan apabila mereka mencapai target maka mereka akan mendapatkan gaji pokok, bonus dan insentif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Oleh karena itu manfaat dari penelitian ini ialah untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment*.

Berdasarkan fenomena masalah , tujuan dan manfaat diatas mendasari penelitian untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PROMOTOR REALME SEPULAU SUMBAWA".

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini bertujuan mengetahui atau mengukur pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan promotor realme sepulau sumbawa. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat menggunakan instrumen skala likert 1- 5.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Promotor Realme Sepulau Sumbawa yang terdiri dari 14 orang laki dan 21 orang perempuan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Adapun sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2019), oleh sebab itu maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, angket, dan telaah dokumen. Teknik analisis data dalam penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik : (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi). Uji regresi linear berganda, uji t dan uji f.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel pemberian reward (X1), punishment (X2), dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya bernilai r hitung > r tabel 0, 3246. Jadi dapat dikatakan. Kuesioner yang dinyatakan dalam penelitian ini valid, dan dapat dilanjutkan untuk tahap analisis data selanjutnya. Terhadap variabel reward (X1), punishment (X2), dan kinerja karyawan (Y), hasil uji reliabilitas terhadap item-item pernyataan dapat dikatakan reliabel, karena diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar nilai ambang batas. Atau lebih dari itu. Tetapkan default, yaitu 0,60.

Dengan pengujian yang telah dilewati dan data dikatakan valid. Seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat pengujian normalitas dan terhindar dari fenomena multikolinearitas, heteroskedastisitas, perubahan dan autokorelasi.

Tabel 1. Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.422	8.678	
	X1	0.665	0.216	0.461
	X2	0.305	0.191	0.238
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan ttabel 1 analisis regresi linear berganda di atas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,422 + 0.665 X1 + 0.305X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 1 diatas persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,422 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 8,422.

Nilai koefisien $\beta_1 = 0.665$ hal ini berarti apabila reward (X1) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,305$ hal ini berarti apabila punishment (X2) bertambah 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.538 ^a	0.290	0.245
a. Predictors: (Constant), REWARD, PUNISHMENT			
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,538. Hasil uji tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara reward dan punishment terhadap karyawan promotor realme sepulau sumbawa dengan kinerja karyawan sebesar 0,538 berada pada rentang 0,40-0,599 pada kekuatan hubungan

Tabel 2 di atas juga menghasilkan R-square untuk mengukur nilai pengaruh variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini. Nilai R-square yang didapat sebesar 0,290 yang berarti jika di buat menjadi % sebesar 29,0%. Variabel reward (X1) dan punishment (X2) menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 29,0%, sedangkan sisanya 71,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

H1 : Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa.

Nilai t hitung berdasarkan tabel 1 diatas adalah $3,080 > 1.692$, dan nilai sig 0.004 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Aw.Kurniawan (2023).

H2 : Pengaruh punishment terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa.

Nilai t hitung berdasarkan tabel 1 diatas adalah $1.592 < 1.692$, dan nilai sig 0.121 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti R.Shak (2017).

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Promotor

Realme Sepulau Sumbawa. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa. Sebaiknya pimpinan realme sepulau sumbawa meningkatkan Reward dan Punishment agar Kinerja Karyawan Promotor Realme Sepulau Sumbawa dapat meningkat. penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu manajemen pemasaran dan apabila penelitian selanjutnya berkaitan dengan Reward dan Punishment, dan apabila penelitian selanjutnya ingin meneliti masalah tersebut mungkin dapat mengembangkan dengan menambahkan beberapa variabel di antaranya variabel motivasi, psikologi karyawan dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim., Mukhlis, I., Rohayati, S., Wahyuni & Said, S. (2024). Unemployment Of Vocational High School Graduates: The Effect Of Work Skills, Family Socio-Economic Status, And Entrepreneurial Attitudes on Work readiness. *Jurnal ekonomi pendidikan dan kewirausahaan*, 12(2), 187-204.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Academica*, IV(1), 18– 27.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189– 194.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media
- Aksara.Dymastara, E. S., & Onsardi. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Etrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160– 167. <https://doi.org/10.31219/osf.io/beecu>
- Gunanto, G., & Ikatrinasar. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja welder studi kasus di proyek pipeline spread 4 labuan maringgai - tanjung karang. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 6– 13. <https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.37>
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Priyadi, P., & Indriyani, S. N. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Karyawan PT. Bank Mandiri, TBK. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68– 79.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge, R. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Kereta api indonesia (persero) divisi regional ii sumatera barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT* 2011, 1(1), 36– 48.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- 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.