

**PENGARUH REWARD DAN  
PUNISHMENT  
TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN SPBU 54.681.30  
BALUNG LOR**

**Oleh:**

**Wulan Puspita Kusuma W  
Bayu Wijayantini , SE, MM**

**Wulanwardani22@gmail.com  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
JEMBER**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the employees of SPBU 54.681.30 Balung Lor. This study aims to determine the effect of two variables namely reward (X1), and punishment (X2) on employee performance. In this research, the data were collected by means of observation, interview and questionnaire to 31 respondents ie employees of SPBU 54.681.30 Balung Lor with purposive sampling technique, which aims to know the perception of respondents to each variable. The analysis used was instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the analysis using regression can be seen that the reward (X1), and punishment (X2), all have a positive effect on employee performance. From t test, the result of reward (0,001), punishment (0,001, all of which have significant effect on employee performance), this influence of 82,4%, to employee performance while the rest of 17,6% influenced by other variable.*

*Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan SPBU 54.681.30 Balung Lor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu *reward* (X1), dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 31 responden yaitu karyawan SPBU 54.681.30 Balung Lor dengan teknik *purposive sampling*, yang

bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *reward* (X1), dan *punishment* (X2), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil *reward* (0,001), *punishment* (0,001, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini berpengaruh sebesar 82,4%, terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009:1). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009:2). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pegawai yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk

bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment* Perusahaan juga harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu di harapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi (Gibson dkk, 2012).

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak sumber daya alam, dimana sumber daya alam ini merupakan modal penting dalam pembangunan nasional dan kemakmuran bagi masyarakat. Salah satu sumber daya alam yang ada di Indonesia adalah minyak bumi dan gas bumi, dimana minyak bumi dan gas bumi ini merupakan salah satu alat penambah devisa negara. Sebagaimana tercantum dalam Dasar Negara RI Pasal 33 UUD 1945, segala sumber daya yang ada di bumi Indonesia sepenuhnya dikuasai oleh negara. Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*). Maksud didirikannya Pertamina adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik didalam maupun luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait, juga untuk menunjang kegiatan usaha dibidang minyak dan gas bumi tersebut. Pertamina kemudian melaksanakan pendistribusian dan pemasaran atas keseluruhan produknya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. Dalam kegiatan pendistribusian produk Pertamina, khususnya BBM.

Pertamina dituntut untuk melaksanakan pendistribusian keseluruhan pelosok tanah air dalam jumlah yang cukup, waktu yang cepat, mutu yang baik dan harga yang layak (sesuai ketentuan berlaku). Luasnya wilayah yang harus dijangkau oleh Pertamina dalam pendistribusian BBM mengharuskan Pertamina melakukan kerjasama dengan pihak ketiga sebagai mitra kerja yang akan menyalurkan BBM, serta produk lain yang disediakan dan dijual oleh Pertamina. Pengusaha pemilik SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Minyak Umum) sebagai salah satu mitra kerja Pertamina dalam kegiatan penyaluran BBM dalam mengemban tugas dari Pertamina untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan cara yang mudah, cepat, tertib dan aman (Balinus, 2017).

Salah satunya di Provinsi Jawa Timur Tepatnya Kabupaten Jember telah banyak berdiri SPBU. Oleh karena itu, perlu kiranya ada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu

menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki institusi dalam rangka pencapaian tujuan institusi. Berikut ini adalah daftar SPBU yang ada di Kabupaten Jember dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1: Daftar SPBU Di Kabupaten Jember 2018**

No	Nama SPBU	Kecamatan
1	SPBU 51.681.23	Kaliwates
2	SPBU 54.681.02	Sukorambi
3	SPBU 54.681.07	Sukorambi
4	SPBU 54.681.10	Kaliwates
5	SPBU 54.681.12	Kaliwates
6	SPBU 54.681.17	Tanggul
7	SPBU 54.681.20	Jenggawah
8	SPBU 54.681.24	Balung
9	SPBU 54.681.25	Kaliwates
10	SPBU 54.681.26	Sukowono
11	SPBU 54.681.27	Kencong
12	SPBU 54.681.28	Arjasa
13	SPBU 54.681.30	Balung Lor
14	SPBU 54.681.31	Tempurejo
15	SPBU 54.681.33	Tanggul

**Sumber: PERTAMINA Jember 2018**

Dari tabel diatas terdapat 15 SPBU yang tersebar di Kecamatan se-Kabupaten Jember. SPBU 54.681.30 yang ada di Kecamatan Balung Lor menjadi pilihan penulis untuk dijadikan objek penelitiannya. Dengan pertimbangan yang logis penulis memilih SPBU 54.681.30 Balung Lor sebagai objek penelitian dengan alasan SPBU 54.681.30 Balung merupakan SPBU yang memberikan *reward* dan *punishment* pada karyawannya, akan tetapi disinyalir kurang memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kelebihan dan kekurangan dari SPBU 54.681.30 Balung Lor pada umumnya sama, hanya lokasi dari SPBU 54.681.30 Balung lor terletak dipinggiran dan bukan pada jalur lintas kota.

Kinerja karyawan pada SPBU 54.681.30 Balung lor saat ini kurang begitu memuaskan. Beberapa dugaan tentang penerapan *reward* dan *punishment* menjadi penyebab kinerja karyawan menurun. Karyawan SPBU 54.681.30 yang bertugas melayani dan mengawasi kegiatan penjualan dituntut untuk bekerja dengan baik. Penelusuran terhadap

*reward* dan *punishment* diharapkan dapat memberikan jawaban dan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan *reward* yang dilakukan oleh SPBU 54.681.30 guna meningkatkan kinerja karyawan untuk tahun 2017 masih cenderung kurang memberikan motivasi pada karyawan SPBU 54.681.30. Daftar *reward* yang diberikan oleh pihak SPBU 54.681.30 kepada karyawannya per bulan selama tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2: Daftar Reward Karyawan SPBU 54.681.30 Tahun 2017**

Bulan	Reward
Januari	Rp. 215.344,00
Februari	Rp. 212.342,00
Maret	Rp. 217.254,00
April	Rp. 215.344,00
Mei	Rp. 215.344,00
Juni	Rp. 213.344,00
Juli	Rp. 216.110,00
Agustus	Rp. 210.104,00
September	Rp. 209.379,00
Oktober	Rp. 214.269,00
November	Rp. 211.340,00
Desember	Rp. 212.349,00

**Sumber: SPBU 54.681.30 Tahun 2017**

Daftar *reward* setiap bulan selama tahun 2017 yang diperoleh oleh semua karyawan SPBU 54.681.30 dari semua jabatan jumlah yang diterima sama. Setiap bulan *reward* yang diterima oleh karyawan SPBU 54.681.30 mengalami naik turun, walaupun perbedaan nilainya tidak terlalu signifikan, hal ini tidak dapat dibiarkan terlalu lama, karena hal ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan *Punishment* pada karyawan SPBU 54.681.30 Balung juga disinyalir kurang memotivasi kinerja karyawan karena tidak seimbang dengan *reward* yang diperoleh. Hal ini diduga kurang memotivasi kinerja karyawan SPBU 54.681.30 Balung Lor.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009:2). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pegawai

yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Studi kasus pada karyawan SPBU Balung Lor ini adalah salah satu bukti bahwa *reward* berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment* Perusahaan juga harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu di harapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi (Gibson dkk, 2012).

Indonesia merupakan negara yang memiliki banyak sumber day alam, dimana sumber daya alam ini merupakan modal penting dalam pembanguna nnasional dan kemakmuran bagi masyarakat. Salah satu sumber daya alam yang ada di Indonesia adalah minyak bumi dan gas bumi, dimana minyak bumi dan gas bumi ini merupakan salah satu alat penambah devisa negara. Sebagaimana tercantum dalam Dasar Negara RI Pasal 33 UUD 1945, segala sumber daya yang ada di bumi Indonesia sepenuhnya dikuasai oleh negara. Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*). Maksud didirikannya Pertamina adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik didalam maupun luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait, juga untuk menunjang kegiatan usaha dibidang minyak dan gas bumi tersebut. Pertamina kemudian melaksanakan pendistribusian dan pemasaran atas keseluruhan produknya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. Dalam kegiatan pendistribusian produk Pertamina, khususnya BBM.

Pertamina dituntut untuk melaksanakan pendistribusian keseluruhan pelosok tanah air dalam jumlah yang cukup, waktu yang cepat, mutu yang baik dan harga yang layak (sesuai ketentuan berlaku). Luasnya wilayah yang harus dijangkau oleh Pertamina dalam pendistribusian BBM mengharuskan Pertamina melakukan kerjasama dengan pihak ketiga sebagai mitra kerja yang akan menyalurkan BBM, serta produk lain yang disediakan dan dijual oleh Pertamina. Pengusaha pemilik SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Minyak Umum) sebagai salah satu mitra kerja Pertamina dalam kegiatan penyaluran BBM

dalam mengemban tugas dari Pertamina untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan cara yang mudah, cepat, tertib dan aman.

SPBU 54.681.30 yang ada di Kabupaten Jember merupakan salah satu mitra kerja dari PERTAMINA. SPBU 54.681.30 terletak di Kecamatan Balung Kabupaten Jember yang banyak dikunjungi oleh pengendara kendaraan bermotor untuk mengisi bahan bakar disana. Penerapan *reward* dan *punishment* tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penjualan SPBU 54.681.30 Karyawan dari SPBU 54.681.30 cenderung sigap dan baik dalam melayani para pengendara yang mengisi bahan bakar disana karena mereka ingin mendapatkan *reward* dan terhindar dari *punishment*. SPBU 54.681.30 dalam melakukan stok barang dari lembaga penyalur cukup besar. Laporan stok barang setiap bulan SPBU 54.681.30 dari lembaga penyalur pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3: Laporan Penjualan Per Bulan SPBU 54.681.30 Tahun 2017**

Bulan	No. Lembaga Penyalur	Penjualan Akhir Liter			
		Premium	Bio Solar	Pertamax	Pertalite
Januari	54.681.30	198.980	185.402	132.888	236.529
Februari	54.681.30	187.729	158.236	107.459	197.507
Maret	54.681.30	225.661	217.309	131.611	219.568
April	54.681.30	116.328	249.615	134.709	277.878
Mei	54.681.30	128.881	209.358	143.292	286.352
Juni	54.681.30	0,00	164.109	207.213	425.190
Juli	54.681.30	0,00	260.527	180.374	410.084
Agustus	54.681.30	0,00	226.369	166.844	435.546
September	54.681.30	0,00	221.131	160.170	438.636
Oktober	54.681.30	0,00	185.089	153.299	392.224
November	54.681.30	0,00	207.163	141.651	341.097
Desember	54.681.30	0,00	164.364	143.794	399.804

**Sumber: SPBU 54.681.30 Tahun 2017**

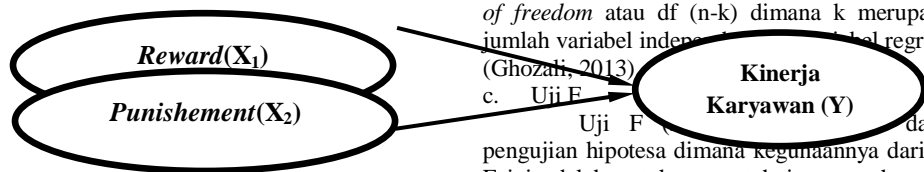
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat penjualan akhir barang dari SPBU 54.681.30 selama tahun 2017 mengalami naik turun, yang artinya penjualan dari SPBU 54.681.30 masih belum stabil. Terlihat pada jenis barang Premium sejak bulan januari hingga mei stok akhir mengalami naik turun atau fluktuasi, karena pada saat itu Premium sudah mulai meredup dan pengendara beralih menggunakan Pertalite. Jenis barang Bio Solar, Pertamax dan Pertalite juga mengalami fluktuasi di setiap bulannya selama tahun 2017. Penelitian ini sengaja dilakukan pada SPBU 54.681.30 dengan harapan dapat membantu mengatasi masalah pada SPBU 54.681.30 terkait *dengan reward, punishment*, dan kinerja karyawan. Maka penelitian ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

## **2. Metode Penelitian**

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. H1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konsep Penelitian  
Sumber: Skripsi terdahulu yang dikembangkan untuk penelitian

Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penjelasan :

- Variabel terikat (*dependent*) adalah yang bergantung pada variabel bebas atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.
- Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *reward* dan *punishment*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory reserch*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud memberikan penjelasan (*explanatory*) hubungan kausal atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU 54.681.30 BALUNG LOR dan jumlah sampel yang digunakan adalah 31 karyawan dengan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari  $t_{hitung}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree*

of freedom atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen dan k adalah jumlah regresor (Ghozali, 2013).

c. Uji F

Uji F digunakan dalam pengujian hipotesa dimana kegunaannya dari Uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

### 3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,678	1,741
2	Reward (X1)	0,431	0,121
3	Punishment (X2)	0,552	0,132

Sumber: Lampiran VII

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,608 + 0,431 X_1 + 0,552 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,678 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat *reward* dan *punishment* sama dengan nol.
- $b_1 = 0,431$  artinya meningkatnya *reward* per 0,431 akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik *reward* maka semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi *punishment* sama dengan nol dan konstanta.

- c.  $b_2 = 0,552$  artinya meningkatnya punishment per 0,552 akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik punishment maka semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi reward sama dengan nol dan kosntan.

b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.



Tabel 4.9: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
1	Reward (X1)	0,001	0,05	3,570	1,7011
2	Punishment (X2)	0,000	0,05	4,169	1,7011

Sumber: Lampiran VI I

Dari tabel 4.9, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- b. Hasil uji *reward* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,570) > t tabel (1,7011) yang berarti bahwa hipotesis *reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik *reward* yang ditawarkan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
- c. Hasil uji *punishment* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,169) > t tabel (1,7011) yang berarti bahwa hipotesis *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik *punishment* akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

#### c. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *reward* dan *punishment* maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,570) > t tabel (1,7011) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh

*reward* terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2015) yang menyatakan ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,169) > t tabel (1,7011) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Febrianti dkk dan Djamhuri dkk (2014), yang menyatakan ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan Dan Saran

#### 1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. *Reward* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05, t hitung (3,570) > t tabel (1,7033) serta koefisien regresi sebesar 0,285 yang berarti bahwa hipotesis *Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
5. *Punishment* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, dan t hitung t hitung (4,169) > t tabel (1,7033) serta koefisien regresi sebesar 0,398 yang berarti bahwa hipotesis *Punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada SPBU 54.681.30 Balung Lor dari penelitian ini, yaitu: hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan *reward* dan mengurangi *punishment* agar kinerja karyawan terus meningkat guna untuk kemajuan SPBU 54.681.30 Balung Lor.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh SPBU 54.681.30 Balung Lor terkait aspek-aspek



distribusi yang mengacu pengisian kuesioner oleh karyawan meliputi:

- a. Penerapan reward lebih ditingkatkan agar dapat memacu semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- b. Perusahaan hendak mempertimbangkan *punishment* agar bisa menerapkan *punishment* yang lebih ringan dari pada sebelumnya supaya karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menambah variabel bebas seperti insentif, kompensasi, lingkungan kerja dan *human relations* terhadap kinerja karyawan agar dapat menyajikan kajian teori dan fenomena yang lebih luas. Karena jika dilihat dari hasil penelitian ini pada uji koefisien determinasi, masih ada 17,6 % untuk melengkapi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Rekomendasi

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Djamhuri dkk, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja* (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat).