
ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BINTANG INTERNASIONAL MAKASSAR

ANALYSIS OF THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BINTANG INTERNASIONAL MAKASSAR

Risman

Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

irisman@wirabhaktimakassar.ac.id

Abstrak

Analisis Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bintang Internasional Makassar. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) yang diterapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 53 responden dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Punishment juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 6,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dalam kinerja pegawai, sementara sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Temuan ini menjadi dasar bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap strategi peningkatan kinerja secara lebih komprehensif.

Kata kunci: Reward, Punishment, Kinerja Pegawai

Abstract

Analysis of the Effect of Reward and Punishment Systems on Employee Performance at PT Bintang Internasional Makassar, The main focus of this study is to determine whether the implemented reward and punishment systems can have a positive impact on improving employee performance, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 53 respondents and analyzed using SPSS software. The results showed that the reward variable had a positive but insignificant effect on employee performance. Punishment also did not show a significant effect on performance. Simultaneously, rewards and punishment did not significantly influence employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 6.7%. This indicates that both variables can only explain a small portion of the variation in employee performance, while the majority is influenced by factors outside the model. These findings provide a basis for management to conduct a more comprehensive evaluation of performance improvement strategies.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat disaat ini , perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem reward (penghargaan) dan punishment



(hukuman). Reward diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau perilaku kerja yang positif, sementara punishment diberikan untuk mendorong kedisiplinan serta mengurangi perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

Penerapan kedua sistem ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Reward dan punishment merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan.

Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Skinner dalam Gitosudarmo dan Sudita bahwa sebenarnya hukuman atau *punishment* bukan merupakan cara yang efektif bagi manajer untuk merubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama.

Namun pada kenyataannya, sistem *reward* dan *punishment* yang kurang baik pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menyebabkan rendahnya daya kompetitif sehingga merugikan perusahaan. Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. (Gibson, dkk. 2019) dalam Wibowo (2017) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Mathis mendefinisikan *reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya.

Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, efektivitas sistem reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan sering kali menjadi perdebatan. Tidak sedikit perusahaan yang sudah menerapkan sistem ini, tetapi belum mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya pemahaman akan karakteristik karyawan, ketidaksesuaian antara bentuk reward/punishment dengan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan, atau bahkan karena sistem yang diterapkan belum berjalan secara konsisten. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam mengenai bagaimana pengaruh sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui hubungan dan pengaruh antara kedua variabel tersebut, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Demikian juga halnya dengan PT. Bintang Internasional Cabang Makassar, penerapan *reward and punishment* telah menjadi perhatian penuh bagi pihak managerial perusahaan terutama untuk kinerja karyawan. Meskipun pada awalnya karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat melalui penerapan *reward dan punishment* tetapi ada juga yang menganggap penerapan tersebut sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bertitik tolak dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh system *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Internasional Cabang Makassar.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

Observasi adalah metode yang digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap Karyawan pada PT Bintang Internasional Cabang Makassar. Wawancara yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan pada PT Bintang Internasional Cabang Makassar. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Internasional Cabang Makassar yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga ada 53 sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mengetahui latar belakang responden merupakan langkah penting dalam sebuah penelitian karena dapat memberikan gambaran konteks sosial dan profesional dari individu yang menjadi sumber data. Dalam penelitian ini, karakteristik responden meliputi jenis kelamin, kelompok usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik ini berperan dalam memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi pegawai di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar.

Jenis kelamin merupakan faktor yang dapat memengaruhi persepsi, cara berinteraksi, dan gaya penyelesaian masalah di tempat kerja. Keberagaman gender dalam suatu perusahaan juga dapat menciptakan keseimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan pembagian peran kerja.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	32	60,38%
2	Wanita	21	39,62%
	Total	53	100%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar adalah laki-laki sebanyak 32 orang (60,38%), sedangkan perempuan berjumlah 21 orang (39,62%). Komposisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki keterwakilan gender yang cukup seimbang, yang berpotensi mendukung produktivitas tim melalui perbedaan perspektif dan pendekatan kerja. Usia responden memberikan gambaran tentang tingkat kedewasaan emosional, pengalaman kerja, dan daya tahan dalam menjalankan tugas. Kelompok usia produktif umumnya berada dalam rentang 30–45 tahun, yang dinilai ideal dalam hal kekuatan fisik dan kematangan berpikir.

Tabel 2. Kelompok Usia Responden

Kelompok Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
25 - 30	10	18,87%
31 - 35	14	26,42%
36 - 40	15	28,30%
41 - 45	9	16,98%
46 - 50	5	9,43%
Total	53	100%

Mayoritas responden berada pada kelompok usia 31–45 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 71,70%, yang mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah memiliki kedewasaan dan pengalaman kerja yang cukup. Sementara itu, usia muda (25–30 tahun) menjadi kelompok potensial yang dapat dikembangkan, dan usia 46–50 tahun merupakan tenaga senior yang dapat berperan sebagai pembimbing dan pengarah bagi pegawai yang lebih muda. Pendidikan terakhir dari responden mencerminkan kapasitas intelektual dan kemampuan adaptasi terhadap pekerjaan dan teknologi. Tingkat pendidikan juga memengaruhi gaya berpikir dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri maupun tim.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	9	16,98%
Diploma	18	33,96%
Strata 1 (S1)	26	49,06%
Total	53	100%

Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 26 orang (49,06%), merupakan lulusan Strata 1, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Sebanyak 18 orang (33,96%) merupakan lulusan Diploma, yang banyak menempati posisi teknis dan operasional, sedangkan 9 orang (16,98%) merupakan lulusan SLTA yang umumnya menduduki posisi pelaksana atau staf dasar. Keberagaman pendidikan ini menjadi modal penting bagi sinergi kerja antar bagian dalam perusahaan.

Analisis Statistik

Hasil temuan penelitian ini diperoleh melalui pengolahan dan analisis data dari kuesioner yang disebarkan kepada responden di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar, dengan total responden sebanyak 53 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengolahan data dilakukan secara kuantitatif menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 26.0. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua

variabel independen berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.258 ^a	.067	.029	3.072	1.867

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model regresi menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara bersama-sama menjelaskan 6,7% variasi dalam Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.867 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data, sehingga model memenuhi salah satu syarat regresi.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.790	2	16.895	1.790	.177 ^b
Residual	471.908	50	9.438		
Total	505.698	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Nilai signifikansi sebesar $0.177 > 0.05$, artinya model regresi tidak signifikan secara simultan, atau Reward dan Punishment secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar. Nilai signifikansi sebesar $0.071 > 0.05$, artinya Reward tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun nilai koefisiennya positif (0.245), hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan belum mampu mendorong kinerja secara optimal. Nilai signifikansi sebesar $0.742 > 0.05$, juga menunjukkan bahwa Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien sebesar 0.041 yang sangat kecil menandakan bahwa sanksi yang diterapkan mungkin belum cukup kuat atau konsisten untuk mengarahkan perubahan perilaku kerja pegawai.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = 14.446 + 0.245X_1 + 0.041X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika Reward ditingkatkan satu satuan, maka Kinerja Pegawai diperkirakan meningkat sebesar 0.245 satuan. Sementara itu, peningkatan satu satuan Punishment hanya meningkatkan kinerja sebesar 0.041 satuan, yang secara praktis dapat dikatakan sangat kecil.

Pembahasan

1. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Punishment atau hukuman dalam konteks organisasi merupakan upaya korektif yang digunakan oleh manajemen untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan atau standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, variabel Punishment (X₂) diuji untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 26, diperoleh: Koefisien regresi Punishment: 0.041. Nilai t-hitung: 0.332. Signifikansi

(Sig.): 0.742 Nilai signifikansi yang jauh di atas 0.05 menunjukkan bahwa Punishment tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun arah koefisien positif (0.041), besarnya pengaruhnya sangat kecil dan tidak cukup kuat untuk memengaruhi peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan punishment yang ada di lingkungan PT. Bintang Internasional belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan atau perubahan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan: Sistem punishment tidak diterapkan secara konsisten. Hukuman bersifat terlalu umum atau tidak menyentuh akar permasalahan perilaku kerja. Karyawan mungkin telah terbiasa dengan sistem kerja dan tidak melihat punishment sebagai motivator. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, punishment termasuk dalam teori penguatan (reinforcement theory) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu di tempat kerja dapat dibentuk dan dikendalikan melalui penguatan positif (reward) atau penguatan negatif (punishment). Punishment berfungsi sebagai bentuk konsekuensi negatif yang diberikan setelah munculnya perilaku tidak diharapkan, dengan tujuan untuk mengurangi atau menghentikan perilaku tersebut. Namun, efektivitas punishment sangat bergantung pada beberapa faktor:

- a. Kejelasan aturan: Hukuman hanya efektif jika aturan kerja telah disosialisasikan dengan baik.
- b. Konsistensi pelaksanaan: Jika hanya sebagian karyawan yang dikenakan punishment, maka efek jera tidak akan tercipta.
- c. Keadilan prosedural: Jika hukuman dianggap tidak adil, justru akan menimbulkan resistensi, menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa sistem punishment di perusahaan belum optimal diterapkan sebagai alat manajerial untuk meningkatkan kinerja. Ketidakefektifan punishment dapat membuat karyawan bersikap pasif atau justru mengalami demotivasi karena merasa tidak dihargai atau tidak didengarkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu: Mengevaluasi kembali bentuk dan mekanisme pemberian punishment. Meningkatkan komunikasi dua arah untuk memahami penyebab kesalahan kerja sebelum memberikan hukuman. Mengutamakan pendekatan pembinaan dan koreksi ketimbang hanya sanksi.

2. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan. Reward dapat berupa gaji, bonus, pengakuan, atau fasilitas kerja yang diberikan sebagai bentuk motivasi eksternal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, Reward (X1) diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Bintang Internasional Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26, diperoleh: Koefisien regresi Reward: 0.245 Nilai t-hitung: 1.846 Signifikansi (Sig.): 0.071 Hasil analisis menunjukkan bahwa reward memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya peningkatan reward cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun, nilai signifikansi sebesar $0.071 > 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara statistik tidak ada cukup bukti bahwa pemberian reward secara langsung berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja

pegawai di perusahaan ini. Meski demikian, karena nilai signifikansinya mendekati 0.05, reward masih bisa dipertimbangkan sebagai variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja, hanya saja perlu dilakukan evaluasi terhadap bentuk, konsistensi, dan persepsi karyawan terhadap reward yang diberikan. Dalam teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, reward (khususnya kompensasi) termasuk ke dalam faktor hygiene. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menurunkan kinerja. Artinya, reward penting untuk menjaga stabilitas dan motivasi dasar karyawan, tetapi tidak cukup untuk menjadi satu-satunya pendorong kinerja. Sementara itu, dalam Teori Penguatan (Reinforcement Theory) oleh B.F. Skinner, reward dianggap sebagai penguat positif (positive reinforcement). Pemberian reward setelah perilaku yang diinginkan akan meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut terulang kembali di masa depan. Namun, penguatan ini efektif jika: Reward diberikan secara tepat waktu dan sesuai pencapaian. Reward bersifat relevan dan bernilai bagi penerimanya. Ada konsistensi dalam sistem penghargaan, tanpa adanya diskriminasi. Jika reward tidak memenuhi unsur-unsur di atas, maka karyawan tidak merasakan manfaat atau keadilan dari sistem tersebut, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan, seperti yang tercermin dalam hasil penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem reward di PT. Bintang Internasional belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun secara umum arah hubungannya positif, namun kelemahan dalam pelaksanaan reward seperti keterlambatan pemberian bonus, kurangnya pengakuan atas prestasi non-finansial, atau tidak meratanya distribusi insentif dapat mengurangi efektivitasnya. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan bentuk reward, serta memastikan bahwa reward tidak hanya berbasis material (moneter), melainkan juga non-material seperti promosi, pelatihan, sertifikasi, atau bahkan apresiasi verbal dan pengakuan publik.

3. Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Bintang Internasional Cabang Makassar. Berdasarkan output SPSS pada uji regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut:

R	= 0.258
R Square	= 0.067
Adjusted R Square	= 0.029
F hitung	= 1.790
Sig. F	= 0.177

Nilai R square sebesar 0.067 menunjukkan bahwa 6,7% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Reward dan Punishment secara simultan, sementara sisanya (93,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Selanjutnya, hasil uji ANOVA (F-test) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.177, yang berarti lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, Reward dan Punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara statistik.

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan analisis, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=14.446+0.245X1+0.041X2$$

Konstanta 14.446 menunjukkan bahwa jika Reward dan Punishment adalah nol, maka nilai dasar Kinerja Pegawai diprediksi berada pada angka 14.446. Koefisien Reward (X_1) = 0.245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Reward akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.245 satuan, namun secara statistik tidak signifikan ($p = 0.071$). Koefisien Punishment (X_2) = 0.041 menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan dalam Punishment hanya menaikkan Kinerja sebesar 0.041 satuan, dan juga tidak signifikan secara statistik ($p = 0.742$).

Menurut teori Reinforcement dari B.F. Skinner, Reward (penguatan positif) dan Punishment (penguatan negatif) merupakan alat untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam mencapai target organisasi. Namun, efektivitas pengaruhnya sangat bergantung pada cara implementasi di tempat kerja, seperti: Frekuensi dan konsistensi penerapan. Relevansi terhadap tujuan organisasi. Persepsi karyawan terhadap keadilan dan transparansi sistem.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern, reward yang bermakna dan punishment yang edukatif dapat mempengaruhi kinerja, namun hanya jika disertai dengan komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, dan sistem kerja yang adil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Reward dan Punishment memiliki arah pengaruh positif, namun dampaknya belum signifikan secara statistik, mengindikasikan adanya ketidakefektifan dalam desain atau pelaksanaan reward dan punishment di lapangan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem reward dan punishment di PT. Bintang Internasional belum diterapkan secara optimal sebagai alat peningkatan kinerja. Beberapa kemungkinan penyebabnya antara lain: Reward kurang relevan atau kurang diapresiasi oleh karyawan. Punishment belum diterapkan secara tegas atau konsisten, sehingga tidak memberikan efek korektif. Faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Reward memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pemberian reward menunjukkan arah yang mendukung peningkatan kinerja, namun secara statistik pengaruhnya belum cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai harapan atau kebutuhan karyawan.

Punishment juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem hukuman yang diterapkan tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan disiplin atau produktivitas pegawai. Hal ini bisa disebabkan oleh pelaksanaan punishment yang tidak konsisten atau kurang edukatif. Reward dan Punishment secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi menunjukkan bahwa hanya 6,7% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh reward dan punishment, sisanya 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menandakan bahwa manajemen perlu mengevaluasi strategi peningkatan kinerja secara lebih menyeluruh.

Rekomendasi

Tingkatkan kualitas dan kebermaknaan sistem reward. Manajemen perlu menyesuaikan bentuk penghargaan dengan kebutuhan dan

ekspektasi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta memberikannya secara adil dan tepat waktu agar reward menjadi motivator yang efektif. Evaluasi dan perbaiki sistem punishment agar lebih edukatif. Sanksi sebaiknya tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga diarahkan pada pembinaan dan peningkatan perilaku. Konsistensi, keadilan, dan komunikasi dalam penerapan punishment perlu dijaga untuk menciptakan iklim kerja yang sehat. Perluas pendekatan peningkatan kinerja dengan memasukkan variabel lain. Mengingat reward dan punishment tidak cukup menjelaskan kinerja pegawai, maka penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan pelatihan untuk merancang strategi peningkatan SDM yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa'ad.(2016).*Psikologi Industri*, (Edisi Kedua. Volume Empat). Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T. H. (2019). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, I.(2018). *Perilaku Organisasi*, Bandung : Siar Baru.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*,Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Mangkunegara, A., A., & Anwar. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. (2019). *Manajemen Personalialia*,Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R., L., & Jackson. J. H.(2019). *Manajemen SumberDaya Manusia*, (Edisi Pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*,(Cetakan Keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Pahlevi, R.N. (2022). *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*, Skripsi Sarjana pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang (online).
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2015). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Gunung Agung Siyo.
- Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara