

## **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Bontang**

**Muhammad Widya Atmaja<sup>1</sup>, Adietya Arie Hetami<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

E-mail: [muhamadwidyaatmaja@gmail.com](mailto:muhamadwidyaatmaja@gmail.com) ; [adietyaarie@fisip.unmul.ac.id](mailto:adietyaarie@fisip.unmul.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden yang merupakan karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.0 *for Windows* dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji signifikansi (uji t dan uji f), dan koefisien determinasi. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Reward*; *Punishment*; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of reward and punishment on the performance of employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bontang City. This type of research used is quantitative research. The sample used was 78 respondents who are permanent employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bontang City. The sampling technique used is Non Probability Sampling with a saturated sample method. Data collection techniques used were interviews and questionnaires. The analysis tool used is SPSS 25.0 *for Windows* by conducting validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, significance test (t test and f test), and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially reward positive and significant effect on employee performance. The results of this study also show that partially punishment positive and significant effect on employee performance. Reward and punishment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Reward; Punishment; Employee performance

### **Pendahuluan**

Seperti yang kita ketahui bersama, di zaman ini persaingan sangat ketat dalam sebuah bisnis, persaingan di internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Sebuah kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak bisa hanya diukur dari tingkat profit perusahaan atau nilai pendapatan

perusahaan saja malainkan dari sebuah pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang sangat besar agar mencapai keberhasilan perusahaan. Di Indonesia sendiri keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tujuan khusus, yakni memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja dengan kinerja serta motivasi yang tinggi (Panjaitan, 2018). Dengan kualitas, mutu, serta kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang baik maka keberhasilan perusahaan akan diraih dan berpeluang meningkatkan perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan swasta atau perusahaan publik/pemerintahan kinerja karyawan ataupun pegawai di suatu organisasi dapat menentukan hasil yang dicapai sebuah organisasi. Menurut pendapat (Simamora, 2006) ia menyatakan bahwa dengan sebuah organisasi menciptakan standar kerja maka hasil kerja karyawan dapat diukur dengan nyata, hasil kerja tersebut dapat dikatakan prestasi kerja, dan prestasi kerja dapat disebut dengan kinerja karyawan, maka kinerja ialah sejauh mana tenaga kerja dapat memenuhi persyaratan kerja mereka dengan efektif serta efisien. Dengan menggunakan teknik serta konsep manajemen sumber daya yang benar maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya dengan menggunakan teknik dan konsep *reward* dan *punishment*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Kata *reward* berasal dari Bahasa Inggris, yang jika diartikan kedalam Bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran (Echols dan Shadily, 2014). *Reward* atau penghargaan merupakan sebuah apresiasi berupa materi atau ucapan yang diberikan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan disebut dengan *reward*.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh konsep dan siklus perangsang dan penjamin kinerja karyawan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang tepat serta adil dalam memberikan *punishment*. Jika karyawan berulang kali dan terus-menerus menerima imbalan-imbalan penghargaan maka akan muncul rasa bangga serta kepuasan yang berdampak pada pengulangan perilaku baik. Jika karyawan berulang kali dan terus-menerus menerima hukuman atas kelalaian dan kesalahan tindakan dan perilaku maka akan muncul rasa kecil hati dan kecewa yang akan berdampak memotivasi diri untuk meminimalisasi kesalahan atas tindakan dan perilaku yang dilakukan.

Setelah dilakukannya pra-survei dan wawancara, dapat diketahui bahwa terdapat suatu masalah dimana menurut buku laporan dengan judul “Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Taman Kota Bontang Tahun Buku 2019” yang diterbitkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur, Nomor LEV-171/PW17/4/2020, tertanggal 3 Juli 2020. Dalam laporan tersebut dijelaskan bahwa nilai kinerja perusahaan tahun 2019 sebesar 62,81 dengan klasifikasi “Baik”, sedangkan nilai kinerja pada tahun 2018 sebesar 69,01. Namun jika kinerja tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018 maka terdapat penurunan nilai kinerja dari 69,01 menjadi 62,81, Nilai tersebut meliputi aspek keuangan, operasional, serta administrasi.

## Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan metode kuantitatif, hal ini karena data yang diterima secara numerik serta dilakukan pengolahan dengan statistik. Penelitian ini bersifat korelasi, dimana maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan ataupun pengaruh dari dua variabel atau lebih (Bahri, 2018). Menurut Sugiyono (2012) ia menyatakan pendapat mengenai populasi yaitu sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakter dan kapasitas tertentu yang nantinya diteliti sehingga kemudian bisa dipelajari serta didapatkan sebuah kesimpulan dari peneliti. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bontang memiliki 112 karyawan yang terdiri dari 78 karyawan tetap dan 34 karyawan alih daya.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang yang berjumlah 78 karyawan, maka pengambilan sampel penelitian ini

disebut sampel jenuh. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dimana keseluruhan populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sekaran, 2017). Jenis metode dalam pengambilan sampel yang diterapkan yaitu *purposive sampling*. Adapun dalam mengumpulkan data, pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner/angket. Terdapat beberapa analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dilanjut dengan analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F untuk menguji hipotesis, serta koefisien determinasi.

### Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Pengukuran tersebut menggunakan analisis korelasi *Bivariate Pearson*, analisis ini dilakukan dengan cara melihat skor total pada item pernyataan, dengan kriteria penilaian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan taraf signifikan 0,05 (Ghozali, 2018).

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Reward</i>	X1.01	0,778	0,187	Valid
	X1.02	0,855	0,187	Valid
	X1.03	0,860	0,187	Valid
	X1.04	0,824	0,187	Valid
	X1.05	0,841	0,187	Valid
	X1.06	0,819	0,187	Valid
	X1.07	0,651	0,187	Valid
	X1.08	0,594	0,187	Valid
<i>Punishment</i>	X2.09	0,848	0,187	Valid
	X2.10	0,776	0,187	Valid
	X2.11	0,853	0,187	Valid
	X2.12	0,907	0,187	Valid
	X2.13	0,890	0,187	Valid
	X2.14	0,850	0,187	Valid
Kinerja	Y.15	0,667	0,187	Valid
	Y.16	0,642	0,187	Valid
	Y.17	0,709	0,187	Valid
	Y.18	0,734	0,187	Valid
	Y.19	0,647	0,187	Valid
	Y.20	0,641	0,187	Valid
	Y.21	0,648	0,187	Valid
	Y.22	0,648	0,187	Valid
Y.23	0,592	0,187	Valid	
Y.24	0,656	0,187	Valid	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat 24 item pernyataan yang telah dilakukan uji validitas. Dari uji validitas tersebut semua item pernyataan dinyatakan valid, dapat dilihat dari perbandingan antara  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berkaitan dengan taraf signifikan (0,05), dengan rumus mendapatkan  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n-2$  ( $78-2=76$ ), maka didapatkan nilai r tabel yaitu 0,187.

Uji reliabilitas merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu kuesioner penelitian, dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Konsistensi kuesioner penelitian dikatakan handal (reliabel) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i>	0.901	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.925	Reliabel
Kinerja	0.854	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada seluruh variabel penelitian dinyatakan sangat reliabel karena nilai *reward* adalah  $0,901 > 0,60$  kemudian nilai *punishment* adalah  $0,925 > 0,60$  dan nilai kinerja adalah  $0,854 > 0,60$ .

**Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61287201
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.071
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah (2022)

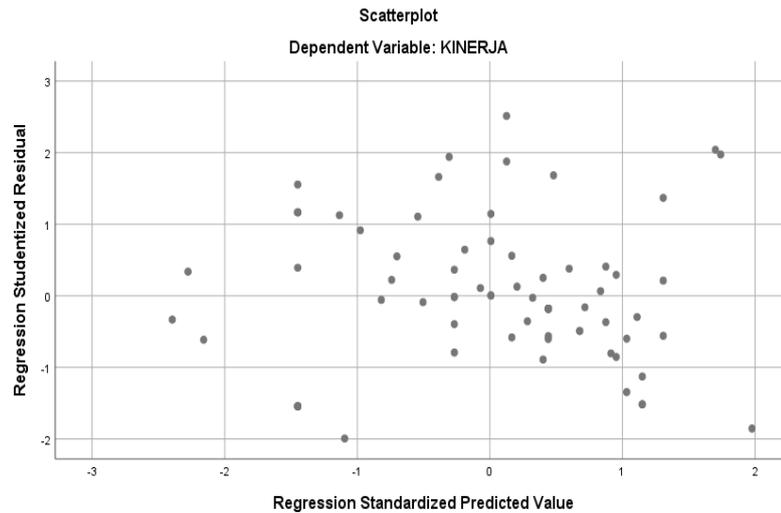
Berdasarkan tabel 3 diatas dari hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* yaitu 0,196, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal, karena nilai signifikan  $0,196 > 0,05$ .

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Reward	0.738	1.356
Punishment	0.738	1.356

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dari hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel bebas, kerena masing-masing nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu variabel *reward*  $0,738 > 0,1$  dan  $1,356 < 10,0$  serta variabel *Punishment*  $0,738 > 0,1$  dan  $1,356 < 10,0$ .



Sumber: Data diolah (2022)  
**Gambar 1. Grafik Scatter Plot**

Berdasarkan gambar 1 diatas pada pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatter plot* menunjukkan hasil bahwa penyebaran titik-titiknya menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 serta tidak terdapat pola yang jelas. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Uji T**

Model		Unstardized Coefficients		Standardized	t	Sig
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	14.520	2.308	Beta	6.291	.000
	Reward	.405	.084	.395	4.847	.000
	Punishment	.541	.085	.518	6.356	.000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat hasil dari uji t (parsial) untuk membandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yaitu 1,665. Perbandingan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- Variabel *reward* terhadap kinerja karyawan, terdapat hasil nilai  $t_{hitung}$  4,847 > 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang.
- Variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan, terdapat hasil nilai  $t_{hitung}$  6,356 > 1,665 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang.

**Tabel 6. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	907.198	2	453.599	64.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	525.687	75	7.009		
	Total	1432.885	77			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas terlihat hasil uji  $f$  (simultan) untuk membandingkan dengan  $f_{tabel}$  yaitu 3,120. Hasil uji  $f$  (simultan) diatas menunjukkan nilai  $f_{hitung}$   $64,715 > 3,120$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.623	2.64748

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat nilai R Square sebesar 0,633 atau 63,3% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya 36,7% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang**

Peneliti menemukan fakta yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang berdasarkan indikator pada *reward* sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji yang diterima karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan. Gaji yang diberikan mengacu pada prinsip-prinsip skala Penggawai Negeri Sipil (PNS).

2. Bonus

Bonus diberikan berbentuk uang yang diberikan tiap semester (6 bulan) berdasarkan pencapaian target penjualan dan pendapatan perusahaan. Jika tidak mencapai target 100% maka tidak ada sanksi yang diberikan kepada karyawan, namun bonus yang diberikan akan dipotong sesuai persentase pencapaian target yang dicapai.

3. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap terdiri dari tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan perumahan, tunjangan air, tunjangan kemahalan. Sedangkan tunjangan tidak tetap terdiri dari tunjangan transportasi, tunjangan uang makan, dan tunjangan kinerja yang berdasarkan absensi kehadiran sehingga dapat berubah-ubah tiap bulannya.

4. Promosi Jabatan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang telah memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan didapatkan jika karyawan menciptakan inovasi yang dapat menguntungkan perusahaan, serta penilaian kinerja yang unggul.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang menggunakan SPSS versi 25 dalam uji  $t$  diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  nya yaitu sebesar  $4,847 > 1,665$  dan nilai signifikan yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka didapatkan hasil bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Pengaruh *reward* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan yang artinya semakin baik pemberian *reward* maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk pemberian *reward* maka semakin buruk pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu dimana agar tenaga kerja dapat unggul dalam berkompetisi diperlukannya sebuah imbalan-imbalan sebagai bentuk insentif demi tercapainya produktivitas dan kinerja tenaga kerja yang meningkat, imbalan-imbalan tersebut ialah *reward* (Fahreza, 2020). Penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Khairun Nisa dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan (Nisa, 2019), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah (2018) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo, serta penelitian yang dilakukan oleh Eko Septian Dymastara (2020) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara, hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan nilai yang berbeda.

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang**

Peneliti menemukan fakta yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang berdasarkan indikator pada *punishment* sebagai berikut

1. Hukuman Ringan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang memberikan teguran lisan dan teguran tertulis terhadap karyawannya yang melakukan kesalahan. Teguran lisan yang diberikan dalam bentuk nasihat dan arahan, serta teguran tertulis yang diberikan dalam bentuk surat peringatan (SP).

2. Hukuman Sedang

Hukuman sedang yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar dalam bentuk penundaan kenaikan gaji berkala dan penundaan kenaikan pangkat.

3. Hukuman Berat

Hukuman berat yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar dalam bentuk penurunan pangkat, pembebasan jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian secara hormat, pemberhentian secara tidak hormat.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang menggunakan SPSS versi 25 dalam uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  nya yaitu sebesar  $6,356 > 1,665$  dan nilai signifikan yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka didapatkan hasil bahwa  $H_2$  diterima, yang artinya *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Pengaruh *punishment* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang artinya semakin baik pemberian *punishment* maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk pemberian *punishment* maka semakin buruk pula tingkat kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2013) *punishment* digelar sebagai sebuah pemberdayaan tenaga kerja berbentuk sebuah ancaman sanksi, demi tujuan memberikan sebuah nilai positif bagi seseorang yang menyalahi aturan, menekankan serta menegaskan aturan yang berlaku, dan membenahi serta menyempurnakan kinerja karyawan. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya 1 (Apsari, 2021), kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Sofiati, 2021), serta penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan, 2019) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak, hasil dari ketiga penelitian tersebut

menunjukkan bahwa variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan nilai yang berbeda.

### **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang**

Peneliti menemukan fakta yang terdapat pada Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) di Kota Bontang berdasarkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Indikator kualitas pada sub indikator kemampuan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 80%, sedangkan sub indikator keterampilan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 72%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang mampu dan terampil mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas

Indikator kuantitas pada sub indikator jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 61%, sedangkan sub indikator pekerjaan yang memenuhi jumlah standar kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 77%. Hal ini dapat diartikan bahwa jumlah siklus pekerjaan yang dihasilkan telah mencapai target kerja dan standar kerja yang ditentukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu pada sub indikator tingkat penyelesaian pekerjaan berdasarkan waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 69%, sedangkan sub indikator manajemen waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 68%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang dapat menyelesaikan aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Indikator ketepatan waktu pada sub indikator pengelolaan sumber daya tenaga mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 73%, sedangkan sub indikator pengelolaan sumber daya teknologi mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 76%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang dapat mengelola tenaga dan teknologi yang dimiliki untuk mencapai target kerja.

5. Kemandirian

Indikator kemandirian pada sub indikator inisiatif mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 76%, sedangkan sub indikator tanggung jawab kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 82%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berinisiatif dan mengejakan tugas pekerjaan sesuai kemampuan sebelum diperintah.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang menggunakan SPSS versi 25 diketahui hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  nya yaitu sebesar  $64,715 > 3,120$  dan nilai signifikan yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka didapatkan hasil bahwa  $H_3$  diterima, yang artinya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,3% dan 36,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang artinya semakin baik pemberian *reward* dan pemberian *punishment* maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk pemberian *reward* dan pemberian *punishment* maka semakin buruk pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Anwar dan Duniya (2016) dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian *reward* bersifat baik, sedangkan *punishment* bersifat buruk. Namun, *punishment* dapat menciptakan sebuah pola disiplin tenaga kerja dan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja jika diterapkan dan dikelola dengan baik. Penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramesti, 2019), kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2015), serta penelitian yang dilakukan oleh Eko Septian Dymastara (2016) dan penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara (Ramadanita, 2021), hasil dari keempat penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan nilai yang berbeda.

### Simpulan

Dari hasil analisis pengujian dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang kemudian variabel *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. Dalam uji simultan, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang. *Reward* yang telah diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Bontang berdampak dominan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan diperlukannya pemberian *reward* secara objektif terhadap setiap karyawan, dengan menciptakan target kerja individu serta memperluas peluang kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karir bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar terciptanya persaingan yang sehat antar karyawan serta berlomba untuk meningkatkan kinerjanya.

### Daftar Pustaka

- Anwar. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 18–27.
- Apsari, M. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PALANGKA RAYA 1.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. CV. Andi Offset.
- Dymastara, E. S. (2020). ANALISIS REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANDABI INDAH LESTARI BENGKULU UTARA. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*.
- Echols, J. M. (2014). *Kamus Inggris - Indonesia : An English - Indonesian dictionary*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahreza, A. (2020). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG SAMARINDA. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 336-344.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ihsan, M. (2019). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PERAWANG SATELLITE SIAK.

- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*.
- Panjaitan, M. (2018). Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) dan Prestasi KerjaKaryawan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 93–100.
- Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*.
- Ramadanita, D. N. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLENMORE AGUNG NUSANTARA. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Rosyidah. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah Cabang Ponorogo.
- Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta