

# PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG KOTA PALOPO

Yuyun\*<sup>1</sup>

<sup>1,2</sup>*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo,*  
e-mail: \*[yuyunsema1@gmail.com](mailto:yuyunsema1@gmail.com).

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. Objek penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 45 orang. Metode pengelolaan data menggunakan metode pengelolaan data SPSS. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data atau kuesioner penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda.

*Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 atau  $0.011 < 0.05$  dan jika dilihat nilai  $t_{hitung} 2.675 >$  dari  $t_{tabel} 1.681$  atau  $2.675 > 1.681$ .

*Punishment* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil taraf signifikannya sebesar 0.05 atau  $0.000 > 0.05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} 5.637 >$  dari  $t_{tabel} 1.681$  atau  $5.637 > 1.681$ .

*Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70.677 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan  $F_{hitung} (70.677) > F_{tabel} 0.243$  maka secara simultan *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

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

## Abstract

*This study is titled The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance of PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palopo City Branch. The object of the research is 45 employees. The data management methods using SPSS data management methods. The research methods in this research is quantitative with data collection techniques or research questionnaires using multiple regression analysis test.*

*Reward* ( $X_1$ ) has a effect but not significant on employee performance (Y) in PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palopo City Branch, where the result is smaller than the significance level of 0.05 or  $0.011 < 0.05$  and when viewed  $t_{hitung}$  value of 2,675  $>$  from 1,681 or  $2,675 > 1,681$ .

*Punishment* ( $X_1$ ) has a significant effect on employee performance (Y) of PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palopo City Branch, where the result is smaller in significant level by 0.05 or  $0.000 > 0.05$  and when viewed from the  $t_{hitung}$  value of 5,637  $>$  than 1,681 or  $5,637 > 1,681$ .

*Reward* ( $X_1$ ) and *Punishment* ( $X_2$ ) jointly affect employee performance (Y) of PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Palopo City Branch, where the results showed that the F test obtained the result that  $F_{hitung}$  value of 70,677 with a significant level of 0,000 with  $F_{hitung} (70,677) > F_{tabel} 0.243$  then simultaneous reward ( $X_1$ ) and *Punishment* ( $X_2$ ) significantly affect employee performance (Y).

**Keyword :** *Reward, and punishment, employee performance*

## INTRODUCTION

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Fenomena kasus yang menyebabkan kinerja menurun disebabkan oleh faktor *reward* dan *punishment* yang tidak berjalan baik seperti perkara *reward* masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya pula ketidakadilan kepada karyawan usang yang sudah berpuluh tahun bekerja namun masih diberikan *reward* yang sama misalnya karyawan baru, seharusnya jika karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan menaruh *reward* yang lebih kepada mereka. Selain itu perkara *punishment* yang terjadi diperusahaan ini merupakan yang sering terjadi pada karyawan sales marketing yang selalu kena *punishment* jika mereka tidak mencapai target pada sebulan, mereka merasa stress akan tekanan yang terus diberikan sehingga mengakibatkan karyawan sales selalu silih berganti dan banyak yang keluar karena tidak tahan akan *punishment* yang mereka terima seperti tidak keluarnya gaji utama yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF GROUP) Cabang Kota Palopo”

## LITERATURE REVIEW

Pramesti et al., (2019) *Reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Mangkunegara (2000:130).

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu Ivancevich dalam Hidayat (2018). Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## METHODS

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal Internasional Finance ( FIF GROUP) Kota Palopo yang berjumlah 45 Orang. Teknik pengumpulan data berperan penting dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat, sehingga kesimpulan yang ditarik peneliti itu benar adapun teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam peneliti kuesioner.

## RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 atau  $0.011 > 0.05$  dan jika dilihat nilai  $t_{hitung}$   $2.675 >$  dari  $t_{tabel}$  1.681 atau  $2.675 > 1.681$ . *Punishment* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut lebih kecil taraf signifikannya sebesar 0.05 atau  $0.000 > 0.05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$   $5.637 >$  dari  $t_{tabel}$  1.681 atau  $5.637 > 1.681$ . *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70.677 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 dengan  $F_{hitung}$  (70.677)  $>$   $F_{tabel}$  0.243 maka secara simultan *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

## CONCLUSION

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu : *Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo. *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Palopo.

## REFERENCES

- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan A. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Hidayat., A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 N.
- Ihsan, M. (2019). Pengaruh Reward Dan Puishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Ayan*, 8(5), 55.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

- Ykpn.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marlina, L. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Lentera Kencana Oleh : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*.
- Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Muchlis, I. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Batik Danar Hadi Surakarta*. Skripsi thesis. <http://eprints.ums.ac.id/38670/4/Halaman%20Depan.pdf>.
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan*.
- Pahlevi, R. (2014). *Pengaruh Kepuasan, Kepercayaan dan Harga terhadap Loyalitas Konsumen pada Green Product (Studi Kasus pada Masyarakat Bengkulu yang Menggunakan Produk Elektronik Lampu Hemat Energi)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rivai, V. S. B. S. S. A. P. V. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Triandi, S. (2014). *Pengaruh Tim Kerja, Stres Kerja, dan Reward (Imbalan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru*. Pekanbaru: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.