

# **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

**Lukman<sup>1</sup>,Saharuddin<sup>2</sup>, Lanteng Bustami<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo*

<sup>2,3</sup>*Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo*

**Intisari:**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 75 karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data dikumpulkan, data analisis menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 24. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t, *reward* (X1) terbukti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* (X2) terbukti dapat berperpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui uji F (simultan) semua variabel independen dalam penelitian ini secara sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Reward,Punishment*, dan kinerja

**Abstrack:***This research aims to find out if rewards and punishments have a significant effect on employee performance at Tirta Mangkaluku Drinking Water Company Palopo City. The research method used is a quantitative method using primary data, a method of data retrieval using survey questionnaires to 75 employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The analysis in this study used multiple linear regression analysis, after the data was collected, the analysis data using the SPSS (statistic product and service solution) program version 24. The results of research with multiple linear regression analysis through t test, reward (X1) proven to have an effect on employee performance, punishment (X2) is proven to have an impact on employee performance, through F test (simultaneously) all independent variables in this study equally significantly affect dependent variables namely employee performance.*

**Keywords :** *Reward, Punishment, and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan atau kepala organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Sebagai faktor pemicu keberhasilan sebuah perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang yang sangat penting. Seringkali dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan komitmen akan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Menurut Nawawi (Nawawi & Hadari, 2005), "*reward* merupakan upaya melahirkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para karyawan yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal menurut Matteson dalam Koencoro (Koencoro, 2013) *reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu *reward* eksternal dan *reward* internal. Penghargaan eksternal adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan eksternal terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan internal adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang atau organisasi untuk memberikan apresiasi kepada individu atau organisasi berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi, sehingga akan dapat memberikan motivasi positif untuk individu atau organisasi untuk kembali mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik. Sedangkan pengertian *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar" (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2000). Pada hakekatnya tujuan pemberian punishment adalah upaya pegawai yang melanggar merasa kapok dan tidak akan mengulangi lagi. Menurut Rivai dalam Koencoro (2013) jenis-jenis punishment dapat dikelompokkan seperti, Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi. Hukuman berat, dengan jenis: Mencabut dan Menurunkan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian

kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Dalam jurnal kepemimpinan kontemporer. Model kepemimpinan the path-goal menurut R.J. House (House & Mitchell, 1974) mengemukakan bahwa kinerja tinggi harus terjadi bila ada hubungan yang kuat antara kinerja dan *reward* yang berharga. Apalagi saat kondisi ini ada, Karyawan berkinerja tinggi harus menerima *reward* dengan besaran dan frekuensi yang lebih besar dan karena itu harus mengekspresikan sikap positif lebih banyak daripada karyawan berkinerja rendah. Imbalan juga dapat memainkan peran sentral dalam pendekatan pertukaran sosial terhadap kepemimpinan yang diajukan oleh Hollander (Hollander, 1978). Dia mencatat bahwa "pertukaran yang adil dapat bersaing dalam sebuah iklim di mana seorang pemimpin melihat bahwa *reward* yang adil disiapkan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk melahirkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus mempersiapkan beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya ialah melalui pemberian *reward* dan *punishment*.

Pemberian *reward* pada setiap individu maupun kelompok harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu digarisbawahi bahwa *reward* tidak hanya dapat diukur dengan materi, namun tetapi juga dapat dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak yang berkaitan dengan *reward* sebagai langkah peningkatan kinerja, maka diperlukan adanya *punishment* sebagai acuan

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

*Punishment* dapat diberikan oleh pimpinan atau atasan berupa kritikan, pengalihan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi sarana motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam sebuah organisasi terkhusus pada perusahaan perumda Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Reward*

*Reward* merupakan imbalan, hadiah, penghargaan atau ganjaran yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Nugroho, 2006:5).. *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas capaian prestasi pekerjaan yang

dilakukan, baik berbentuk material maupun non material. Dalam konsep manajemen, *reward* adalah salah satu bahan untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Menurut Henri Simamora (2004:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja

***Punishment***

*Punishment* / hukuman merupakan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2006:226).

**Kinerja**

Menurut Prawirosentono (2012: 2) kinerja merupakan buah dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan buah dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja untuk

mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

**METODE PENELITIAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:133) menyatakan bahwa valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Uji Validitas**

**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel Dan Item Pernyataan	r-itung	r-tabel	Ket
1.	Item X1.1	0,616	0,227	Valid
2.	Item X1.2	0,579	0,227	Valid
3.	Item X1.3	0,503	0,227	Valid

4.	Item X1.4	0,694	0,227	Valid
5.	Item X1.5	0,574	0,227	Valid
6.	Item X1.6	0,579	0,227	Valid
7.	Item X1.7	0,465	0,227	Valid
8.	Item X1.8	0,467	0,227	Valid
<b>No</b>	<b>Variabel Dan Item Pernyataan</b>	<b>r-itung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Ket</b>
1.	Item X2.1	0,615	0,227	Valid
2.	Item X2.2	0,671	0,227	Valid
3.	Item X2.3	0,750	0,227	Valid
4.	Item X2.4	0,533	0,227	Valid
5.	Item X2.5	0,627	0,227	Valid
6.	Item X2.6	0,807	0,227	Valid
<b>No</b>	<b>Variabel Dan Item Pernyataan</b>	<b>r-itung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Ket</b>
1.	Item Y1	0,745	0,227	Valid
2	Item Y2	0,690	0,227	Valid
3	Item Y3	0,618	0,227	Valid
4	Item Y4	0,748	0,227	Valid
5	Item Y5	0,495	0,227	Valid
6	Item Y6	0,472	0,227	Valid
7	Item Y7	0,744	0,227	Valid
8	Item Y8	0,596	0,227	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 24 dapat dilihat ketiga variabel *Reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,227 atau  $r_{hitung} \geq r_{table}$ .

### Uji reliabilitas

#### Uji Reliabilitas untuk Variabel (X1),(X2) dan (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar reliable/ Kriteria	Ket
1.	<i>Reward</i> (X1)	0,685	0,60	Reliabel
2.	<i>Punishment</i> (X2)	0,755	0,60	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Berdasarkan table diatas pada kolom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > r_{table}$  yaitu  $0,685 > 0,227$  untuk keseluruhan item pernyataan 8 poin.
2. *Punishment* (X2) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > r_{table}$  yaitu  $0,755 > 0,227$  untuk secara keseluruhan item pernyataan 6 poin.
3. Kinerja karyawan (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > r_{table}$  yaitu  $0,797 > 0,227$  untuk keseluruhan item pernyataan 8 poin.

## Uji Normalitas.

### Hasil Uji Normalitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48143686
	Absolute Differences	
Most Extreme	Absolute	.080
Differences	Positive	.080
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.024	3.879		1.295	.199			
X1	.339	.163	.255	2.086	.040	.432	.43	2.317
X2	.662	.156	.520	4.258	.000	.432	.43	2.317

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 2 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

### Hasil Uji Heterokedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.
1 (Constant)	.902	2.146			.420	.676
X1	.147	.090	.286		1.632	.107
X2	-.162	.086	-.329		-1.882	.064

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji multikolinieritas menggunakan uji heterokedastisitas hasil signifikan dari variabel bebas atau variabel (X1 dan X2) menunjukkan sebesar 0,107 (X1) dan 0,064 (X2) diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.
1 (Constant)	5.024	3.879			1.295	.199
X1	.339	.163	.255		2.086	.040
X2	.662	.156	.520		4.258	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah thn, 2020

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.024 + 0.339X_1 + 0.662X_2 + e$$

- Konstanta (a) sebesar 5,024 = variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai konstanta *reward* dan *punishment* sebesar 5,024 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *reward* dan *punishment* yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Reward* (X1) sebesar 0,339 = besarnya koefisien variabel *reward* berarti setiap peningkatan variabel *reward* sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,339.
- Punishment* (X2) sebesar 0,662 = besar koefisien variabel *punishment* yang berarti setiap peningkatan

*punishment* sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0,662.

Standar error sebesar 3,879 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 3,879 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel *punishment* 0,662.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.523	2.516

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel menunjukkan nilai determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,536 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni *reward* dan *punishment* mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,6% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji Parsial

#### Hasil uji parsial (uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	T	Sig.
		B	Error				
1	(Constant)	5.024	3.879			1.295	.199
	X1	.339	.163		.255	2.086	.040
	X2	.662	.156		.520	4.258	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,086% lebih besar dari t tabel sebesar 1,666% maka secara parsial variabel independen *reward* berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 4,258% lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,666%, maka secara parsial variabel independen *punishment* ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis di terima.



## Uji Simultan

### Hasil Uji simultan (uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress	526.02	2	263.011	41.55	.00
	ion	3			9	0 <sup>b</sup>
	Residua	455.65	72	6.329		
	l	7				
	Total	981.68	74			
		0				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,559 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0%. Dengan derajat kepercayaan sebesar 100%  $F_{hitung}$  (41,559) >  $F_{tabel}$  (3,12) maka secara simultan *reward* (X1) dan *punishment* (X2), mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, *reward* menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reabilitas didapat  $0,685 < 0,60$  dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk *reward* sebesar  $2,086 > t_{tabel}$  1,666 dengan tingkat signifikan  $0,040 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variable *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Amri (2019) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian, *punishment* menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reabilitas didapat nilai sebesar 0,755 dengan ketentuan  $> 0,06$  dapat dikatakan kuesioner yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk *punishment* sebesar  $4,258 > t_{tabel} = 1,666$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,06$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rendra, dkk (2016) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).

Berdasarkan hasil penelitian, *punishment* menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reabilitas didapat nilai sebesar 0,755 dengan ketentuan  $> 0,06$  dapat dikatakan kuesioner yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk *punishment* sebesar  $4,258 > t_{tabel} = 1,666$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,06$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel *punishment* ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Magkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rendra, dkk (2016) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* (X1) ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* (X2) ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Saran

- a. Saran untuk perusahaan  
Untuk PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, agar terus mempertahankan penerapan dan pemberian *Reward* dan *Punishment* kepada karyawan PAM-TM karena dengan penerapan tersebut di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawan PAM-TM untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.
- b. Saran untuk penelitian selanjutnya  
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari

*reward* dan *punishment* yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Serta selanjutnya bisa dipakai sebagai acuan bagi para peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amri (2019) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP BALOTA KOTA PALOPO *JEMMA*, Volume 2 Nomor 2, September 2019.
- Hollander, E. (1978). Leadership Dynamics: A practical guide to effective relationship. *Academy of Management Journal*.
- House, R., & Mitchell, T. (1974). Path Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Erlangga, Jakarta
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Nawawi, & Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Rendra Maulana Suryadilaga, (2016) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (JAB)|Vol. 39 No.1 Oktober 2016.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.