PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SURVEY PADA PEGAWAI CAFE DETUIK KABUPATEN BANDUNG)

DHONNY YUDHA PRATAMA PUTRA
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Abstract : *This research aimed to determine the effect of reward on employee performance , the effect of the implementation of the punishment on the performance of employees , know the description of the performance of employees at Cafe Detuik and determine the effect of reward and punishment to employee performance at Cafe Detuik .*

This type of research is a descriptive study verification , using survey methods explanatory data analysis technique used is multiple linear regression analysis and distributing questionnaires to 55 employees as responden.Data analyzed by Spearman rank correlation coefficient . Before the data were analyzed should be held to determine the validity of testing the feasibility of questionnaires distributed , after a validity test by taking the 30 results of the questionnaire as the initial sample , after which then tested the correlation , regression and hypothesis testing are processed using SPSS software version 16 .

The results obtained are the relationship between reward and punishment in the category quite well and the picture performance is in the category of employees is also quite good . The results of the correlation calculation to reward employee performance showed a fairly strong relationship between reward employee performance . Correlation of the punishment to employee performance showed a strong relationship between the punishment to employee performance , it can be interpreted that if the reward and punishment goes well then the employee 's performance will increase and if the reward and punishment have not been going well then the performance will decrease .

Keywords : Reward and Punishment, Employee's Performance

Pendahuluan

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description.*

Dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi peranan seorang pimpinan tidak dapat dipisahkan, karena pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian *reward dan punishment* yang didasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai diberikan penghargaan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar selalu berusaha meningkatan kinerjanya.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Bidang kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Masalah kinerja pegawai yang rendah salah satunya terjadi pada Cafe Detuik. Cafe Detuik merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak di bidang *cafe, resto, and resort* yang dikelola oleh PT Yusa Bumi Sedaya sebagai induk perusahaan. Cafe Detuik memiliki berbagai fasilitas yang dapat dinikmati oleh para pengunjung yang datang diantaranya terdapat kolam pemancingan, arena *out bond*, dan hotel. Selain itu Cafe Detuik juga menyediakan fasilitas untuk acara pernikahan, reunian, atau juga pertemuan-pertemuan akbar lainnya. Dilihat dari jenis kegiatan usahanya, Cafe Detuik bergerak dibidang penyediaan jasa dimana kunci keberhasilan dari usaha ini dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Berkaitan dengan jenis pekerjaan tersebut maka dibutuhkan kinerja yang tinggi guna mencapai *zero mistake*.

Kajian Kepustakaan

Reward

Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut (Mahmudi,2005: 187-191) Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.

"*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai" (Nugroho, 2006:5).

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 reward adalah salah satu bentuk penilaian postif terhadap pegawai dan pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Punishment

Menurut Mangkunegara (2000:130) "*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) "*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu". *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah bentuk penilaian negativ terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif

Menurut Veithzal Rivai (2005:450) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, terdiri dari :
   a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
   b) Teguran tertulis
   c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman sedang, terdiri dari :

a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana pegawai lainya

b) Penurunan gaji yang besaranya disesuai dengan peraturan perusahaan

c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman berat, terdiri dari :

a) Penurunan pangkat atau demosi

b) Pembebasan dari jabatan

c) Pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan

d) Pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan

Jika reward merupakan bentuk positif, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan (Purwanto, 2006:186) maka dari itu *punishment* merupakan bentuk negatife, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Punishment Preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran (Purwanto, 2006:189).

Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment prevetif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah :

a) Tata Tertib
b) Anjuran dan Perintah
c) Larangan
d) Paksaan
e) Disiplin

2. *Punishment Represif*

Punishment represif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan (Purwanto, 2006:189). *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu :

a) Pemberitahuan
b) Teguran
c) Peringatan
d) Hukuman.

Kinerja

Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/imaterial. Dimana , setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu mendapatkan penilaian setelah tengah waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2007:105) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang

tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, kinerja seseorang juga dapat mengalami peningkatan maupun penurunan.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

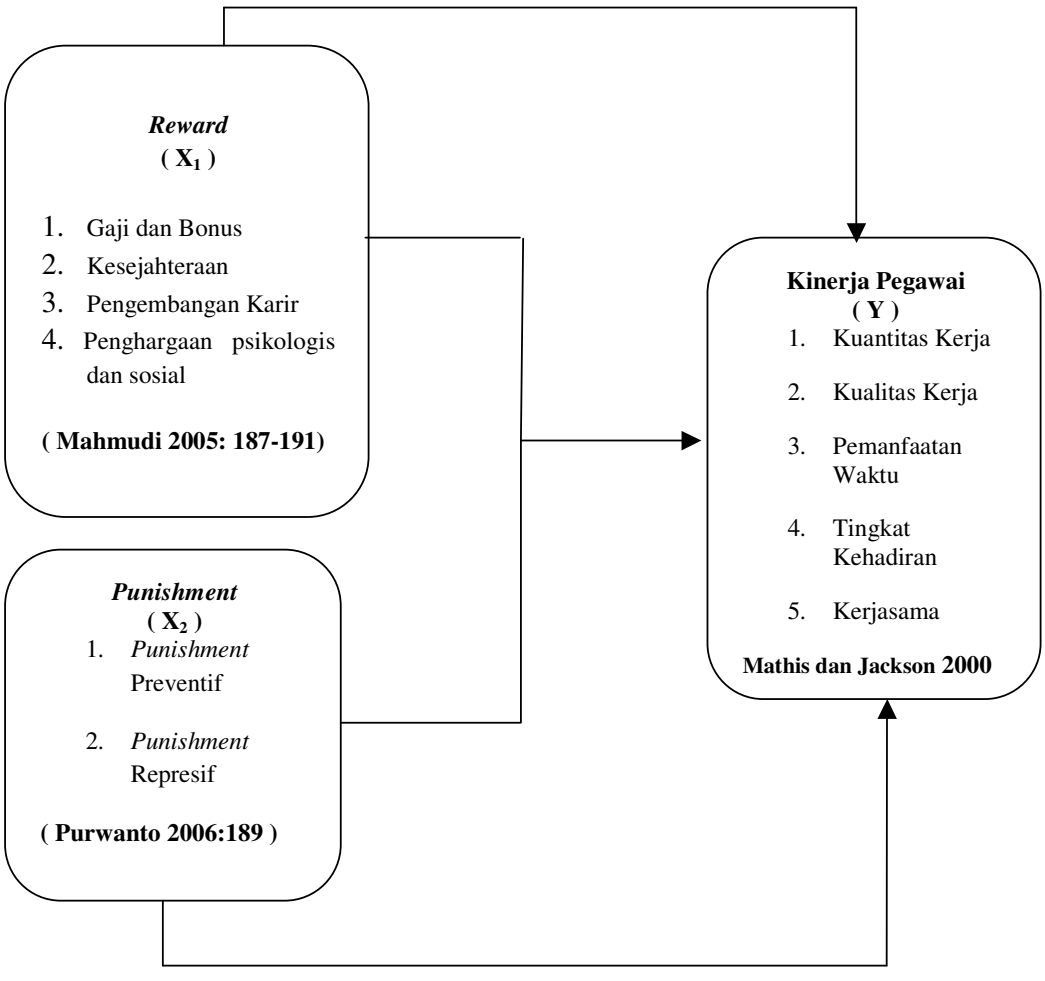
Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa reward, punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.38

Output Hubungan *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

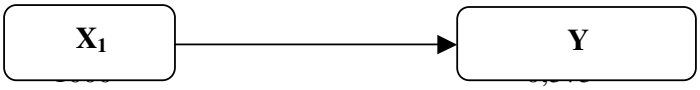
			Reward	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	*Reward*	Correlation Coefficient	1.000	.575**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.575**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.38, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,575 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 55 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara *reward* (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara reward dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,575 atau 57,5% dengan arah hubungan positif yang artinya jika *reward* yang diberikan perusahaan

berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai , dan apabila *reward* yang diberikan belum berjalan dengan baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Café Detuik.



Gambar 4.10

Gambar Korelasi *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel *reward* (X_1) dan kinerja pegawai (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dihubungkan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut :

Tabel 4.39

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:216)

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,575 berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan cukup. Artinya ketika pemberian reward berjalan dengan baik , maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan apabila pemberian reward belum berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Tabel 4.40

Output Hubungan *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

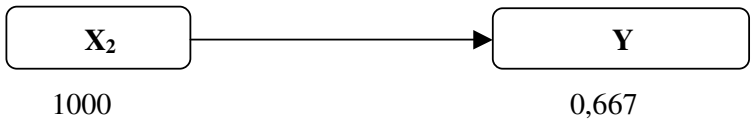
Correlations

			Punishment	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	*Punishment*	Correlation Coefficient	1.000	.667**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.667**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,667 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 55 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara *punishment* (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka *punishment* dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,667 atau 66,7%



Gambar 4.11

Gambar Korelasi *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa ketika *Punishment* yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai , dan apabila *Punishment* yang diberikan belum berjalan dengan baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Café Detuik.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara *punishment* (X_2) dan kinerja pegawai (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dikonsultasikan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 di atas.

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat. Artinya apabila punishment berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya ketika punishment belum berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Tabel 4.41

Output Korelasi Pengaruh Pemberian

***Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja pegawai**

Model Summary[b]

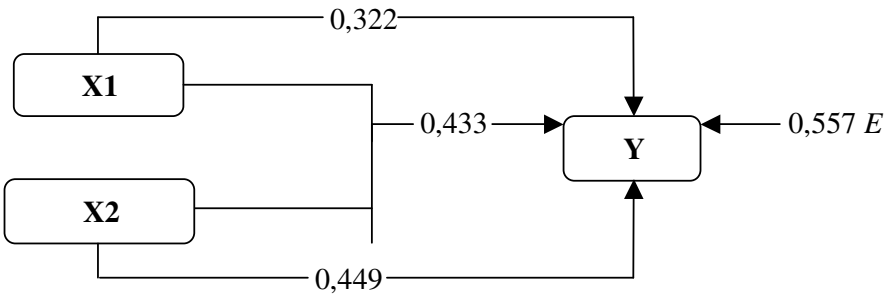
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666[a]	.443	.422	6.369	.443	20.677	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan tabel 4.41, nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah 0,443. Angka ini mempunyai arti nilai *R-square* berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai *R-square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,3%. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 44,3% = 55,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan yang lainnya.



Gambar 4.12

Korelasi *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan untuk menguji signifikasi korelasi, dapat dihitung menggunakan rumus uji F atau uji ANOVA, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut :

Tabel 4.42

Output ANOVA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1677.350	2	838.675	20.677	.000[a]
	Residual	2109.151	52	40.561		
	Total	3786.500	54			

Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Melalui uji F atau uji ANOVA, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 20,667 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai, atau dengan kata lain model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksikan variabel pemberian *reward* dan *punishment*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.43

Output Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.529	4.006		3.127	.003					
	Reward	.310	.114	.322	2.731	.009	.536	.354	.283	.772	1.296
	Punishment	1.011	.265	.449	3.810	.000	.603	.467	.394	.772	1.296

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 4.40 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 12,529; b_1 = 0,310; dan b_2 = 1,011 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$\hat{Y} = 12{,}529 + 0{,}310\ X_1 + 1{,}011\ X_2$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 12,529 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada pemberian *reward* dan *punishment* atau diasumsikan 0, maka kinerja pegawai adalah 12,529. Koefisien regresi pada variabel pemberian *reward* dan *punishment* adalah 0,310, artinya setiap perubahan satu satuan pemberian *reward* dengan *punishment* diasumsikan tetap, maka nilai kinerja pegawai berubah sebesar 0,310. Begitu pula koefisien pada variabel *punishment* adalah 1,011 artinya setiap perubahan satu satuan *punishment* dengan pemberian *reward* diasumsikan tetap, maka nilai kinerja pegawai berubah sebesar 1,011.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap naik turunnya kinerja pegawai dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}666)^2 \times 100\ \% \\ &= 44{,}36\% \\ &= 44{,}3\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu pemberian *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

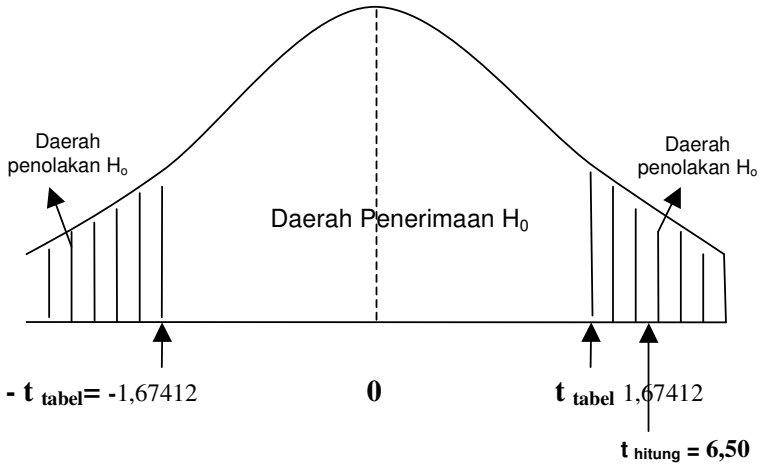
Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}666\sqrt{\frac{55-2}{1-(0{,}666)^2}} = \frac{4{,}8485}{0{,}7459} = 6{,}5002 = 6{,}50$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,50, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 55 – 2 = 53 adalah sebesar 1.67412, t_{hitung} (6,50) > t_{tabel} (1,67412), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu " terdapat pengaruh positif antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai " dapat diterima. Hal ini berarti bahwa reward dan punishment yang dilakukan oleh Café Detuik berpengaruh teerhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Galih Dwi Kuncoro (2000) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja.



Gambar 4.13

Daerah Penerimaan Uji Hipotesis

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Café Detuik, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian reward pada Café Detuik termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Hanya saja berdasarkan tanggapan responden mengenai reward masih terdapat beberapa indikator seperti : pengembangan karir dan penghargaan psikologis yang masih berada pada kriteria kurang baik.
2. Pelaksanaan punishment yang dilakukan oleh Café Detuik berada pada klasifikasi cukup baik. Hanya saja masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti pada indikator preventif yang berdasarkan tanggapan responden mengenai kurangnya pengarahan kepada pegawai agar lebih sadar akan pentingnya pelaksanaan peraturan perusahaan yang masih berada pada kriteria kurang baik**.**
3. Kinerja pegawai pada Café Detuik termasuk dalam kategori cukup baik Hanya saja berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai masih terdapat pada indikator pemanfaatan waktu yang masih berada pada kriteria kurang baik.

4. Pemberian reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Café Detuik. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan yang cukup kuat antara reward terhadap kinerja pegawai dan hubungan yang kuat antara punishment terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan apabila *reward* dan *punishment* berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai Café Detuik :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pemberian reward pada Cafe Detuik, sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan atasan sebaiknya lebih sering berkomunikasi dengan para pegawainya dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai punishment pada Cafe Detuik, sebaiknya atasan lebih sering dalam memberikan pengarahan kepada pegawai tentang pentingnya pelaksanaan peraturan perusahaan dan juga sebaiknya ada tindakan tegas dari atasan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Café Detuik, maka hal yang perlu diperbaiki dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperbaiki sistem pemberian reward dan punishment, hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang bekerja dengan baik atau mempunyai prestasi dalam bekerja , dengan memberikan tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup para pegawai, memberikan fasilitas – fasilitas yang menunjang bagi pekerjaan dan juga selain memperbaiki dari segi reward, pemberian punishment juga masih perlu dibenahi baik dengan cara pemberian teguran , surat peringatan , ataupun tindakan tegas kepada pelanggarnya. Dengan

berjalan dengan baiknya reward dan punishment maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor pemberian reward dan punishment yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah prestasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, desain pekerjaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Resdakarya.

Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.Penerbit : Galia Indonesia. Bogor.

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi pertama.

Mohd Fitri Mansor, *Lecturer* Saidah Nafisah Borhannuddin, *Student* Bibi Noraini Mohd Yusuf, *Lecturer. 2012. The Effect of Rewards towards Job Performance among Chemical-Based Employees. International Journal of Business and Management Tomorrow Vol. 2 No. 12 ISSN: 2249-9962.*

Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006. Persada.

Nurmiyati, Eni. 2011. *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan BPRS Harta Insan Karimah*.

Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon.* Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang (online).

Purwanto, Ngalim. 1993. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remadja Karya.

Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Jilid II*. Bandung; Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Sri Rahayu , Enita Dewi.2009. *Hubungan Antara System Reward Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Sragen*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol. 2 No. 2, Juni 2009: 51-56.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

W. L. Njanja1, R. N. Maina1, L. K. Kibet1 & Kageni Njagi1, 2012. *Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 21; 2013 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.*

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo