# PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAGO WISATA INTERNASIONAL BANDUNG

*Giving Reward and Punishment Influence on Employee Performance In PT. Dago Wisata Internasional Bandung*

**Isniar Budiarti[1] Rina Puji Astuti[2]**

Isniar.Budiarti@gmail.com[1] Rinapujas@gmail.com2

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No.110-114, Bandung, 401131

***Abstract :****The purpose of this study is to provide reward and punishment for employee performance. To support this research, the researcher used multiple regression analysis, descriptive analysis, and verification analysis. Which is descriptive to know reward, punishment, and employee performance, while the verification method is to find out how the effect of reward on employee performance, punishment of employee performance, and reward and punishment on employee performance. The results of this study partially giving rewards have a significant positive effect on employee performance it is supported by previous research namely Oemar (2007: 127) in Silfia Febrianti, at all (2014: 7), punishment has a significant positive effect on employee performance this is also supported by Mangkunegara's previous research (2000: 130) in Silfia Febrianti, at all (2014: 7), while simultaneously giving rewards and punishments significantly influence the performance of these results supported by the results of previous studies Ruslan Mas'u, et all (2017: 6 ), of these results this is caused by employees who are less satisfied with the provision of compensation and get incentives that are not comparable to their work, there are still employees who do delays and are less skilled in carrying out tasks, and employees are still less thorough in completing tasks according to responsibility and the function given.*

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

## PENDAHULUAN

Era globalisasi perkembangan dunia bisnis semakin meningkat, semakin tinggi tingkat persaingan perusahaan maka perusahaan di tuntut untuk semakin mengembangkan bisnis yang mereka geluti. Perkembangan ini ditandai dengan banyaknya prusahaan baru yang bermunculan. Seiring dengan meningkatnya masyarakat yang memiliki minat untuk berwisata dengan menggunakan jasa tour dan travel yang mempermudah perjalanan dengan harga terjangkau. Salah satu perusahaan tour dan travel yaitu PT. Dago Wisata Internasional yang menyediakan jasa tour dan travel, selain jasa tour dan travel di PT. Dago Wisata Internasional memiliki jasa Haji dan Umroh.

Dalam mengembangkan usaha ini tentunya perusahaan harus lebih teliti lagi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia merupakan bagian utama dari berjalannya suatu aktifitas pada perusahaan dan menempatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan keahliannya. Jika suatu perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan. Tentunya Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset perusahaan Perusahaan yang bagus akan memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional seperti dari kinerjanya yang handal dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu keberhasilan pada PT. Dago Wisata Internasional tidak terlepas dari kinerja karyawan yang professional.

Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat didukung dengan adanya *reward*sebagai pemicu motivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kinerjanya pada perusahaan. Pada setiap karyawan pemberian *reward* harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. Selain itu perusahaan perlu ddiadakannya *punishment* untuk mencegah kinerja karyawan yang menurun. *Punishment* bias diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, atau bahkan pemecatan. Salah satu peran *punishment* yaitu memelihara kedisiplinan karyawan. Karena semakin berat *punishment* yang diberikan maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan yang ada di perusahaan., serta akan mengurangi sikap dan perilaku yang kurang disiplin. Akan tetapi *punishment* harus diberikan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal dan telah di informasikan dengan jelas kepada para karyawan. Penerapan *punishment* dilakukan dengan cara yang tidak terlalu berat ataupun tidak terlalu ringan tapi bersifat mendidik dan menjadi motivasi untuk memelihara organisasi.

## IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang merasa puas atas pemberian kompensasi
2. Karyawan kurang mendapat insentif yang tidak sebanding dengan pekerjaannya
3. Terdapat beberapa karyawan yang masih telat dalam menyelesaikan tugas
4. Masih ada karyawan yang melakukan keterlambatan
5. Karyawan masih kurang terampil dalam melaksankan tugasnya
6. Karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab dan fungsi yang diberikan

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana *Reward, Punishment,* dan Kinerja Karyawanpada PT. Dago Wisata Internasional Bandung
2. Apakah terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung
3. Apakah terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung

## MAKSUD DAN TUJUAN

### Maksud Penelitian

Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti di perusahaan yang penulis teliti serta untuk mendapatkan informasi dan solusi tentang apa saja yang harus dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan terutama dalam pemberian *reward , punishment ,* dan kinerja karyawan pada perusahaan

### Tujuan

1. Untuk mengetahui*Reward , Punishment,* dan Kinerja Karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.Dago Wisata Internasional Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT.Dago Wisata Internasional Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional

## KEGUNAAN PENELITIAN

### Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi terutama dalam permasalahan *Reward, Punishment,* dan Kinerja Karyawan dalam perusahaan khususnya bagi divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan peneliti lainnya.

**Kegunaan Akademis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan semua mengenai pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia agar tetap dapat bisa melaksanakan pemberian *reward, punishment,* serta menjaga kinerja karyawan bagi perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Reward* (Penghargaan)

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) "*reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan".

Menurut Koencoro (2013 : 2) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) "*reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ektrinsic* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut".

Menurut Irham Fahmi (2016 : 64) "*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial".

Indikator-indikator *reward* menurut Kadarisman (2012 : 122), adalah Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Penghargaan *Interpersonal*, dan Promosi.

### *Punishment* (Hukuman)

Menurut M. Ngalim Purwanto (2006 : 186) dalam Dicky Saputra (2017 : 4) "*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan".

Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006 : 226) dalam Kevin Tangkuman (2015 : 886) "*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu".

Menurut Irham Fahmi (2016 : 68) "*Punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan".

Terdapat beberapa indikator pada *punishment* (hukuman) menurut M. Ngalim Purwanto, 2006 : 189) yaitu sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif*
   Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, disiplin
2. *Punishment Reprensif*
   Yang termasuk kedalam *punishment reprensif* adalah : pemberitauan, teguran, peringatan, hukuman.

### Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah "prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan" Gary Dessler dalam Eli Tanya (2009 : 42)

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) dalam Kevin Tangkuman (2015 : 886) "Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja adalah "kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi" Joko Widodo (2006 : 78)

Menurut Dessler yang dikutip oleh Djati, *et all* (2010 : 28) dalam Suprasetyawati (2016 : 49) terdapat lima indikator yang biasa digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan (Meliputi Volume Keluaran dan Kontribusi)
2. Kualitas Kerja (Meliputi Akurasi, Ketelitian, Penampilan, dan Penerimaan Keluaran)
3. Supervisi yang diperlukan (Meliputi Saran, Arahan, atau Perbaikan)
4. Kehadiran (Meliputi Regulitas, dapat dipercayai atau diandalkan, dan Ketepatan Waktu)
5. Konservasi (Meliputi Pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan)

## METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan

kuantitatif. Metode deskriptif dalam penelitian iniyaitumendeskripsikan sejauh mana *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hasil dari hipotesis mengenai *Reward* terhadap Kinerja Karyawan, *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, serta *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan statistika sehingga dengan adanya hasil tersebut dapat dibuktikan hipotesis ditolak atau diteima.

Sumber penelitian yang digunakan penulis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan kuisioner pada seluruh karyawan di PT. Dago Wisata Internasional Bandung.Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah jurnal, penelitian terdahulu, buku yang membahas materi penulis, dll.

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 49 dari 49 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-T dan uji-F. pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh *Reward*, *Punishment*, untuk mencapai Kinerja Karyawan. persamaan liner berganda adalah:

$$\hat{Y} = 4{,}482+0{,}306X_1 + 0{,}735X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 4,482, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni pemberian *reward* dan *punishment* bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 4,482.
b. Nilai pemberian *reward* sebesar 0,306, memiliki arti bahwa jika pemberian *reward* mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikankinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,306.
c. Nilai pemberian *punishment* sebesar 0,735, memiliki arti bahwa jika pemberian *punishment*mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikankinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,735.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *probability plot* (*P-P Plot of Regression Standardized residual*) dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonaldan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal. Dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil ujian sebagai berikut :

**Uji Normalitas Model Regresi**
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 49 |
| NormalParameters[a,b] | Mean | ,000 |
| | Std. Deviation | 3,192 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,059 |
| | Positive | ,056 |
| | Negative | -,059 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,415 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,995 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Hasil output pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,995. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah model regresi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinearitas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Reward (X1) | .557 | 1.796 |
| | Punishment (X2) | .557 | 1.796 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil output pengolahan SPSS

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinierita*s.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual *(error)* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot.* dengan kriteria hasil sebagai berikut:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**ANALISIS KORELASI**

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variable *reward* dan *punishment* dengan kinerja. Berikut disajikan nilai koefesien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

**Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .822[a] | .676 | .662 | 3.260894 |

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil output pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,676. Nilai 0,676 menurut Sugiyono (2014:57) berada pada interval 0,81-1,00 termasuk kategori korelasi tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

**Koefisien Korelasi Parsial $X_1$**

**Correlations**

| | | Reward (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Reward (X1) | Pearson Correlation | 1 | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 49 | 49 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .743** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 49 | 49 |

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

Sumber: Hasil output pengolahan SPSS

- **Hubungan *Reward* dengan Kinerja Karyawan**

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,743. Nilai 0,743 menurut Sugiyono (2014:57) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pemberian *reward* dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik pemberian *reward* maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional begitupun sebaliknya.

**Koefisien Korelasi Parsial $X_2$**

**Correlations**

| | | Punishment (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|
| Punishment (X2) | Pearson Correlation | 1 | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 49 | 49 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .757** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 49 | 49 |

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

Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

- **Hubungan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan**

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,757. Nilai 0,757 menurut Sugiyono (2014:57) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik pemberian *punishment* maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional begitupun sebaliknya.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing masing variabel yang digunakan. Koefisien Determinasi ($r^2$) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable *reward* dan *punishment* secara bersama-sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja. Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Koefisien Determinasi (R-*square*)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations |
|---|---|---|---|
| | | Beta | Zero-order |
| 1 | Reward (X1) | .430 | .743 |
| | Punishment (X2) | .470 | .757 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta* X *zero order* :

1 *Reward* 0,430 x 0,743 = 0,320 atau 32,0%
2 *Punishment* 0,470 x 0,757 = 0,356 atau 35,6%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total konstribusi sebesar 67,6% ternyata sebesar 32,0% diberikan oleh variabel pemberian *reward* dan dari variabel pemberian *punishment* sebesar 35,6%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel pemberian *punishment* memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawanpada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

- *Reward* terhadap Kinerja Karyawan
  Hasil outputSPSS diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk variabel pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 3,824 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ (3,824>2,013) dan nilai signifikansi 0,000< 0,05 maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, artinya secara parsial pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.

- *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan
  Hasil outputSPSS diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk variabel pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 4,182 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung}$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}$ (4,182>2,013) dan nilai signifikansi 0,000< 0,05 maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, artinya secara parsial pemberian *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

- *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan
  Hasil output SPSS di atas diketahui nilai $F_{hitung}$ sebesar 47,971 dengan *p-value (sig.)* = 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $dk_1 = 2$, dan $dk_2 = (n-k-1) = 46$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,200$. Dikarenakan nilai $F_{hitung}$ lebih besar dari $F_{tabel}$ (47,971> 3,200) dan nilai signifikansi 0,000

< 0,05 maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, artinya secara simultan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :
   a. Pemberian *reward* diukur dengan enam indikator diantaranya Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, Penghargaan Interpersonal, Promosi. Untuk indikator promosi pada karyawan PT. Dago Wisata Internasional Bandung yakin bahwa karyawan dapat mencapai sasaran dalam bekerjanya dengan baik. Hal tersebut termasuk dalam kriteria "baik", sedangkan indikator insentif memperoleh skor paling rendah dengan kriteria "cukup". Hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan pemberian *reward* pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung dikatakan "cukup".
   b. Pemberian *punishment* diukur dengan dua indikator diantaranya preventif dan reprensif. Untuk indikator preventif pada karyawan PT. Dago Wisata Internasional Bandung karyawan merasa setuju atas tuntutan untuk mematuhi peraturan-peraturan diperusahaan. Hal ini termasuk dalam kriteria "baik", sedangkan indikator reprensif memperoleh skor terendah dengan kriteria "cukup". Hal tersebut dikatakan bahwa secara keseluruhan pemberian *punishment* pada PT. Dago Wisata Internasional Bandungdikatakan "cukup".
   c. Kinerja karyawan diukur dengan lima indikator diantaranya yaitu kuantitas, kualitas, supervisi yang diperlukan, kehadiran, dan konservasi. Untuk indikator supervisi yang diperlukan pada karyawan PT. Dago Wisata Internasional Bandung karyawan merasa atasan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawan dengan baik. Hal ini termasuk dalam kriteria "baik", sedangkan pada indikator kehadiran memperoleh skor terendah dengan kriteria "cukup". Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung masih dalam kriteria "cukup".
2. Secara parsial pemberian *reward* memiliki pengaruh yang cukup tinggi dengan kinerja karyawan, sehingga pemberian *reward*berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.
3. Secara parsial pemberian *punishment* memiliki pengaruh yang cukup tinggi dengan kinerja karyawan, sehingga pemberian *reward*berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung.
4. Secara simultan pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dago Wisata Internasional Bandung. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah *punishment* karena dari hasil determinasi menunjukkan bahwa *punishment* memiliki nilai kontribusi yang lebih tinggi daripada *reward.*

### SARAN

1. Hasil jawaban responden mengenai indikator Insentif menjadi sorotan penting untuk ditingkatkan lagi oleh PT. Dago Wisata Internasional Bandung karena masih ada karyawan yang merasa kurang menerima insentif tidak sebanding dengan hasil kerjanya. Maka dari itu, Insentif cukup penting dan harus lebih diperhatikan lagi karena dengan adanya insentif karyawan akan merasa dihargai atas hasil pekerjaan yang diberikan dengan melebihi standar yang ada, sehingga karyawan bisa lebih baik dan semangat dalam kinerjanya.
2. Hasil jawaban responden mengenai *reprensif* menjadi hal yang perlu ditingkatkan lagi oleh PT. Dago Wisata Internasional Bandung karena masih ada karyawan yang datang terlambat, maka dari itu perlu dilaksanakannya menegur ketika karyawan salah dalam pekerjaan agar bisa meminimalisir kerusakan serta meminimalisir pelanggaran yang dilakukan karyawan.
3. Hasil jawaban responden mengenai indikator kehadiran menjadi hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan lagi oleh PT. Dago Wisata Internasional Bandung karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, agar para karyawan lebih mematuhi peraturan yang ada maka perlu diadakannya sistem absensi yang berbasis teknologi seperti sensor jari karena kehadiran sangat penting pada kinerja karyawan jika karyawan tidak bisa datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tidak teliti dan tepat waktu maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik

**DAFTAR PUSTAKA**


Dicky Saputra, *et all.* 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 8, No 1, Januari 2017. ISSN 20865031

Gary Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, ed 13, Ahli Bahasa: Eli Tanya. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi.* Alfabeta. Bandung.

Joko Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Banyumedai *Publising*, Jakarta.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kevin Tangkuman, *et all.* 2015. *Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.* Jurnal EMBA. Vol.3, No 2, Juni 2015. ISSN 2303-1174

M.Ngalim Purwanto. 2006. *Manajemen Organisasi Sekolah*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Ruslan Mas'ud, *et all.* 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.* Jurnal Ekonomia. Vol 6, No 11. 2017

Silfia Febrianti, *et all.* 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 12, No. 1, Juli 2014

Suprasetyawati. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller dan Customer Service PT. Bank Panin Tbk Surabaya.* e-Jurnal Manajemen Kinerja. Vol 2, No 1, Januari 2016. ISSN 2407-7305