



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 239-244

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Kinerja Karyawan Berbasis *Reward* dan *Punishment* pada PT Coco Digital Technology Tangerang Banten

Elis Dinda Kharisma¹, Ading Sunarto²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: dosen02153@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima: 2 Juli 2023
Disetujui: 15 Juli 2023
Diterbitkan: 01
Agustus 2023

Kata Kunci: *Reward*,
Punishment dan
Kinerja Karyawan

Keywords:
Reward, Punishment
and Employee
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan berbasis Reward dan Punishment pada PT Coco Digital Technology Tangerang Banten. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT Coco Digital Technology Tangerang Banten dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 68 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine Employee Performance based on Reward and Punishment at PT Coco Digital Technology Tangerang Banten. This study uses quantitative research with an associative method approach. The population in this study were all employees at PT Coco Digital Technology Tangerang Banten using saturated sampling to obtain a sample of 68 respondents. Data collection by means of a questionnaire. Methods of data analysis using simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that: Reward has a positive and significant effect on employee performance, Punishment has a positive and significant effect on employee performance, Simultaneously Reward and Punishment have a positive and significant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Coco Digital Technology. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Coco Digital Technology yang berlokasi di Tangerang Banten. Perusahaan ini bergerak di bidang Jasa Keuangan dengan menggunakan teknologi terkini. Dengan adanya kebutuhan *customer* yang begitu tinggi membuat karyawan dikejar deadline untuk menghasilkan pembayaran. Perusahaan *Fintech* ini menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Kinerja mereka dipantau secara berkala mulai performa ketepatan waktu sampai kepatuhan prosedur keamanan kerja. Penerapan *reward* dan *punishment* di PT Coco Digital Technology menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi tercapainya kinerja yang efektif.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya, tergantung pada kombinasi antara kemampuan usahanya dan kesempatan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi (2015:63).

Reward

Menurut Pradnyani, Rahmawati, & Suci, (2020) *reward* merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Punishment

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang

ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut (Nisa, 2019). Menurut Purnama (2015) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. *Punishment* merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan. (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Coco Digital Technology yang beralamat di Ruko Dalton No 9, Jalan Dalton Timur, Curug Sangereng, Kec. Kelapa Dua, Tangerang, Banten 15810. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan mulai bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Coco Digital Technology yang berjumlah 68 orang karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F). Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.73955686
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.065
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2 Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.511	6.847	1.840

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) sebesar 0,725, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.511	6.847	1.840

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,525 yang artinya variabel *reward* dan *punishment* secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4 Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3372.813	2	1686.407	35.967	.000 ^b
	Residual	3047.702	65	46.888		
	Total	6420.515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Hasil diolah dari SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai $F_{hitung} 35,967 > F_{tabel} 3,14$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coco Digital Technology.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Coco Digital Technology, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coco Digital Technology hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,690 + 0,640X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,632 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 40%. Nilai thitung 6,629 > ttabel 1,996 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coco Digital Technology, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,050 + 0,657X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,683 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 46,7%. Nilai thitung 7,603 > ttabel 1,996 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Coco Digital Technology, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,881 + 0,326X_1 + 0,453X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,725 (Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5%. Nilai Fhitung 35,967 > Ftabel 3,14 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bangun, W. (2012: 231). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
- Dining Febri Afiati, Retno Indah Supeni, Haris Hermawan (2022), Pengaruh Sistem *Reward Financial, Punishment*, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.6, No.1
- Dodi Prasada¹, Nopi Oktavianti, Lily Setyawati Kristianti (2020), Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1.
- Faldian P.R, D. H. (2011). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja. Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jamsostek (Persero) Cabang. Malang).
- Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2016). Manajemen Kompensasi. Jakarta
- Kadarisman. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Rajawali Press.
- Octario (2022), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 3, No. 1.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis,

- Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizki Ayu Pramesti Sofia A.P. Sambul Wehelmina Rumalias (2019), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading, Jurnal : Administrasi Bisnis (JAB) ISSN : 2338-9605 Vol. 9, No. 1
- Robbins. Stephen P. (2012). Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi. Aplikasi. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren Hall Indo.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sri Samijatun, Sri Siswani (2021), Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Fied Execution Management , Jurnal : Administrasi dan Manajemen, Vol. 11, No. 1
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung. Penerbit: Cv. Alfabeta.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219-232.
- Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Employee Performance Based On Competence, Work Discipline, And Environment At Pt. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(1), 91-103.
- Sunarto, A., Kencana, P. N., Munadjat, B., Dewi, I. K., Abidin, A. Z., & Rahim, R. Application of Boosting Technique with C4. 5 Algorithm to Reduce the Classification Error Rate in Online Shoppers Purchasing Intention.
- Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*, 1-20.