



Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Megahputra Makassar

Cindai Sari^{1*}, Burhanuddin², Rezky Amalia Hamka³, Ikhwan Maulana Haeruddin⁴,
Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: cindaisarii2884@gmail.com

Abstract The purpose of this research is to examine how rewards and punishments influence employee performance at PT Wahana Megahputra Makassar, both individually and simultaneously. This study aims to determine the extent to which rewards and punishments can help employees improve their job performance. A quantitative method with an associative approach was applied in this study. The research involved 60 permanent and contract employees of PT Wahana Megahputra Makassar as the population. The population was selected using a saturated sampling technique, also known as a census. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. Multiple linear regression analysis using SPSS version 25 was employed to analyze the data and determine how the independent variables (rewards and punishments) affect the dependent variable (employee performance). The findings indicate that both rewards and punishments have a positive and significant impact on employee performance. The results also show that when a company implements a fair and consistent reward and punishment system, employees tend to be more motivated and responsible in carrying out their duties.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Punishment; Reward; Work Motivation

Abstrak Tujuan riset ini adalah guna melihat bagaimana penghargaan dan hukuman memengaruhi pekerjaan karyawan PT Wahana Megahputra Makassar, baik sebagian maupun secara bersamaan. Riset ini terutama berguna untuk mengetahui seberapa besar penghargaan dan hukuman dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Metode kuantitatif dan jenis asosiasi digunakan dalam riset ini. Riset ini mengamati 60 pekerja tetap dan kontrak di PT Wahana Megahputra Makassar sebagai populasi. Populasi dipilih kemudian memakai metode sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus. Kuesioner, observasi, dan pencatatan digunakan guna mengumpulkan data. Berbagai regresi linear dan alat bantu SPSS versi 25 digunakan guna melihat data dan melihat bagaimana faktor-faktor independen (penghargaan dan hukuman) memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil riset menunjukkan penghargaan dan hukuman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data juga menunjukkan ketika sebuah perusahaan memakai sistem penghargaan dan hukuman yang teratur dan adil, para pekerja cenderung lebih terdorong dan bertanggung jawab.

Kata kunci: Reward; Punishment; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Manajemen SDM

1. PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengubah dan meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai alat utama organisasi di masa persaingan bisnis yang semakin ketat. SDM yang berkinerja baik sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang mampu memotivasi karyawan agar tetap produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Salah satu upaya yang banyak diterapkan adalah sistem reward dan punishment, yakni pemberian penghargaan atas kinerja baik serta sanksi atas pelanggaran atau kinerja yang kurang optimal.

Penerapan sistem reward dan punishment berlandaskan pada Operant Conditioning Theory oleh B.F. Skinner dalam Leeder (2022:28), yang menyatakan perilaku manusia dapat dibentuk melalui konsekuensi atas tindakan yang dilakukan, baik berupa penguatan positif

(reward) maupun hukuman (punishment). Dalam konteks perusahaan, reward diharapkan mampu menumbuhkan motivasi dan loyalitas, sementara punishment berperan menegakkan kedisiplinan dan mencegah perilaku negatif yang dapat menurunkan produktivitas.

Namun, pada kenyataannya tidak semua perusahaan berhasil menerapkan sistem tersebut secara efektif. Misalnya di PT Wahana Megahputra Makassar, meskipun telah menerapkan kebijakan reward dan punishment, data menunjukkan adanya fluktuasi tingkat keterlambatan, absensi, serta peningkatan jumlah surat peringatan dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan sistem penghargaan dan sanksi belum berjalan konsisten dan optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penting guna mencermati masalah ini karena keberhasilan sistem penghargaan dan hukuman memiliki dampak besar terhadap keberhasilan organisasi mencapai tujuan mereka, terutama di industri berbasis layanan dan industri yang sangat maju seperti industri otomotif. Penggunaan taktik yang salah dapat membuat karyawan kurang termotivasi, kurang disiplin, dan kurang produktif secara keseluruhan. Oleh karena itu, tujuan utama studi ini adalah guna mengetahui secara cepat seberapa besar penghargaan dan hukuman dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Makassar.

Beberapa studi telah menunjukkan penghargaan dan hukuman memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Afrillah & Zulfadil (2025) meneliti industri kelapa sawit, Fernos & Yolanda (2025) meneliti industri perbankan, dan Latiep et al. (2022) meneliti industri perdagangan. Mereka semua menemukan penggunaan penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, terkadang secara bersamaan.

Meskipun demikian, sebagian besar studi ini dilakukan di bidang selain otomotif, sehingga diperlukan Riset lebih lanjut guna mengetahui bagaimana penerapannya pada perusahaan otomotif seperti PT Wahana Megahputra Makassar. Dari uraian di atas, rumusan masalah dalam Riset ini adalah: (1) Apakah sistem penghargaan di PT Wahana Megahputra Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah sistem hukuman di PT Wahana Megahputra Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Makassar?

2. METODE

Pendekatan numerik dan pendekatan intuitif digunakan dalam riset ini. Metode ini digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang dikaji memakai metode statistik guna membuktikan kebenaran teori. Riset asosiatif dipilih karena tujuannya adalah

guna mengetahui bagaimana faktor independen dan dependen (hadiah (X1) dan hukuman (X2)) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Wahana Megahputra Makassar.

Sugiyono (2023:258) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan guna mengetahui bagaimana dua atau lebih faktor independen memengaruhi satu variabel dependen. Metode ini dinilai baik karena dapat menunjukkan arah hubungan dan besarnya pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linier berganda juga membantu peneliti memperkirakan bagaimana variabel dependen akan berubah jika variabel independen berubah, selama semua faktor lainnya tetap sama.

Riset ini dilakukan di PT Wahana Megahputra Makassar, sebuah toko yang menjual mobil dan bekerja sama dengan Indomobil Group. Riset ini mengamati 60 pekerja, baik penuh waktu maupun paruh waktu, yang bekerja di berbagai perusahaan. Karena populasinya cukup kecil, metode pengambilan sampel jenuh (sensus) digunakan guna mendapatkan sampel dari setiap orang dalam populasi. Ketika seluruh populasi diuji, metode ini digunakan guna memastikan hasilnya merupakan refleksi akurat dari apa yang terjadi di lapangan.

Terdapat statistik utama dan sekunder yang digunakan. Kuesioner, observasi, dan pencatatan digunakan guna mendapatkan data primer. Skala Likert empat poin digunakan guna mengukur bagaimana kuesioner disusun berdasar tanda-tanda yang ditetapkan guna setiap variabel. Data sekunder, seperti laporan ketidakhadiran, surat peringatan, dan data keterlambatan, dikumpulkan dari dokumen perusahaan dan digunakan guna mendukung riset.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kuesioner sebelum dianalisis guna memastikan setiap item mengukur variabel yang ingin diukur dengan tepat dan konsisten. Jika nilai r estimasi lebih tinggi dari nilai r tabel, item pernyataan dianggap valid. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60, item pernyataan dianggap kredibel. Data tersebut kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda SPSS versi 25. Sebelum menguji teori, data tersebut diuji melalui uji asumsi standar, yang memeriksa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Iba & Wardhana (2024:41) menyatakan uji asumsi tradisional diperlukan guna memastikan keakuratan dan keandalan hasil analisis statistik.

Para peneliti berharap metode ini akan memberikan bukti nyata tentang seberapa besar pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Metode ini juga memberikan perusahaan cara guna mengukur seberapa baik sistem penghargaan dan hukumannya berjalan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Partisipan dalam Riset ini adalah 60 pekerja tetap dan sementara di PT Wahana Megahputra Makassar. Melalui jajak pendapat, kami dapat memperoleh gambaran tentang kepribadian responden dalam beberapa cara. Beberapa faktor tersebut adalah jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja.

Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 75% dibandingkan perempuan dengan persentase 25%, menggambarkan bahwa bidang otomotif masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki yang banyak berperan di bagian teknis dan operasional. Berdasarkan rentang usia, responden yang mendominasi berada pada usia 25–35 tahun yaitu sebesar 57%, selanjutnya responden dengan rentang usia 36–45 tahun sebesar 33%, responden dengan usia di bawah 25 tahun sebesar 8%, dan terakhir dengan rentang usia di atas 45 tahun sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh kelompok usia produktif yang memiliki kemampuan adaptasi dan semangat kerja tinggi.

Dari aspek pendidikan terakhir, mayoritas karyawan berpendidikan SMA/ sederajat sebesar 51,7%, disusul oleh lulusan Sarjana sebesar 31,7%, kemudian lulusan Diploma sebesar 11,6% dan terakhir lulusan Magister sebesar 5% yang menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan keterampilan praktis dibandingkan latar belakang akademik tinggi, terutama untuk posisi teknisi dan staf penjualan. Sementara itu, dari segi lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun dengan persentase mencapai 63,4%, selanjutnya karyawan dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun sebesar 13,3% dan karyawan dengan masa kerja di bawah 1 tahun sebesar 10% menandakan tingkat loyalitas yang cukup baik dan pengalaman kerja yang relatif memadai untuk mendukung kinerja organisasi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2023:175-176) menyatakan uji validitas dilakukan guna memastikan kuesioner benar-benar dapat mengukur faktor-faktor yang hendak diukur. Pada tingkat kebebasan $df = n - 2$, di mana n adalah jumlah responden, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja pegawai memiliki nilai r yang lebih tinggi daripada nilai r tabel (2,2542), yang berarti lebih signifikan pada taraf 0,05. Artinya, setiap pernyataan pada alat Riset ini telah terbukti kebenarannya dan dapat digunakan guna Riset lebih lanjut. Kebenaran yang baik berarti orang-orang memahami dengan jelas apa

yang dikatakan setiap pernyataan dan memberikan jawaban yang konsisten terhadap pertanyaan yang diajukan. Alat Riset ini kini telah memenuhi standar pengukuran yang akurat, dan data yang dihasilkannya merupakan cerminan yang sebenarnya dari apa yang terjadi di lapangan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023:176) pengujian dependabilitas memeriksa seberapa baik suatu alat dapat memberikan hasil yang sama berulang kali ketika digunakan pada hal atau situasi yang sama. Jawaban orang terhadap suatu jajak pendapat dianggap reliabel jika tidak berubah seiring waktu. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan guna menguji reliabilitas Riset ini. Item pernyataan atau tanda dikatakan aman jika angka Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (60%). Hasil pengujian menunjukkan semua item pernyataan pada variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berlaku guna semua item pernyataan kuesioner dalam variabel Riset. Jadi, kita dapat mengatakan semua item pernyataan yang digunakan guna mengumpulkan data guna setiap variabel dalam kuesioner valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2023:258) menyatakan Riset ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor independen (hadiah (X1)), hukuman (X2)), dan kinerja karyawan (Y). SPSS versi 25 digunakan guna melakukan perhitungan statistik analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam Riset ini. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	47,750	1,982		24,094
	Reward	0,819	0,051	0,555	16,007
	Punishment	1,235	0,082	0,524	15,135
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Data Olahan SPSS (2025).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 47,750 + 0,819 X_1 + 1,235 X_2 + e$$

Salah satu cara guna memahami model persamaan regresi di atas adalah nilai konstan 47,750 berarti variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yang ditetapkan sebesar 47,750 jika nilai Reward (X1) dan Punishment (X2) keduanya 0. guna menambahkan itu, fakta koefisien regresi variabel reward (X1) adalah 0,819 menunjukkan penghargaan membuat karyawan bekerja lebih keras. Jika disiplin (X2) tetap sama atau naik sebesar 1%, maka setiap kenaikan 1% dalam penghargaan akan menyebabkan kenaikan 0,819 dalam kinerja karyawan (Y). Terakhir, fakta nilai koefisien regresi variabel hukuman (X2) adalah 1,235 menunjukkan hukuman membuat pekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Jika variabel penghargaan (X1) tetap sama atau naik sebesar 1%, maka setiap kenaikan 1% dalam penalti akan menyebabkan kenaikan 1,235 dalam kinerja karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sugiyono (2023:234) mengatakan tujuan uji normalitas adalah guna mengetahui apakah data sisa terdistribusi normal. Hal ini karena uji-t dan uji-F membutuhkan kenormalan residual guna memberikan hasil yang baik. Anda dapat memakai metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan melihat plot probabilitas normal guna melihat apakah data terdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) non-parametrik digunakan guna memeriksa kenormalan. Data diplot memakai Asymp. Sig. (2-tailed). Jika angka signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga dapat digunakan guna mencari keseragaman. Jika grafik plot probabilitas normal menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, maka data tersebut normal.

Nilai signifikansi 0,200 ditemukan dalam uji normalisasi memakai metode Kolmogorov-Smirnov dalam Riset ini. Karena angka ini (0,200) lebih tinggi daripada alfa 5% (0,05), kita dapat mengatakan data terdistribusi normal. Plot probabilitas normal juga menunjukkan bagaimana titik-titik data menyebar di sekitar garis regresi (diagonal) dan bagaimana titik-titik tersebut menyebar dengan cara yang sama mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data sisa dari hubungan regresi antara faktor-faktor Imbalan, Hukuman, dan Kinerja Karyawan tersebar secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Ulum (2018:119) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan guna menemukan korelasi antar faktor independen yang terlalu kuat. Angka Toleransi dan Varians Inflasi Faktor (VIF) digunakan guna deteksi. Angka VIF yang tinggi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel, yang ditunjukkan dengan nilai Toleransi yang rendah. Selama VIF kurang dari 10 dan angka Toleransi lebih besar dari 0,1, tidak terjadi multikolinearitas.

Ditemukan angka VIF guna semua faktor independen dalam Riset ini kurang dari 10, yaitu 1,731. Dalam Riset ini, angka semua faktor independen lebih dari 0,1, yaitu 0,578. Pada akhirnya, diputuskan model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:178) menyatakan uji heteroskedastisitas memeriksa apakah residual suatu model regresi bervariasi secara berbeda dari satu data ke data lainnya. Heteroskedastisitas dapat ditemukan dengan uji Glejser. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika angka signifikansi 2-ekor lebih besar dari 0,05. Selain Uji Glejser, Iba & Wardhana (2024:90) menyatakan heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan memeriksa apakah suatu pola tertentu ada atau tidak ada dalam diagram sebar. Jika pola tertentu terlihat, di mana titik-titik membentuk gelombang yang semakin melebar dan kemudian mengecil, ini berarti data tersebut heteroskedastisitas.

Uji Glejser guna heteroskedastisitas menunjukkan variabel reward dan variabel hukuman memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ini berarti heteroskedastisitas tidak terjadi. Anda dapat memeriksa heteroskedastisitas dengan dua cara: uji Glejser dan melihat keluaran diagram sebar, yang tidak mengikuti pola tertentu seperti gelombang yang melebar lalu menyempit. Setelah menjalankan kedua uji ini, kita dapat mengatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Sahir (2021:58) menyatakan uji parsial (uji-t) digunakan guna mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen (Hadiah, Hukuman) memengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai t lebih besar dari t-tabel, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ digunakan guna mencari t-tabel. guna $df = 57$, nilai t-tabel adalah 2,00247. Hasil uji-t ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	47,750	1,982		24,094	0,000
Reward	0,819	0,051	0,555	16,007	0,000
Punishment	1,235	0,082	0,524	15,135	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS (2025).

Hasil uji-t pada Tabel 2 menunjukkan variabel Reward (X1) memiliki nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel ($16,007 > 2,00247$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Ini berarti variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang berarti H1 diterima. Selain itu, variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel ($15,135 > 2,00247$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), yang berarti variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti H2 diterima.

Uji F

Sahir (2021:53) menyatakan uji F digunakan guna mengetahui bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Uji ANOVA digunakan guna melakukan pengujian tersebut. Besarnya signifikansi ditemukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan tabel F. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F estimasi lebih besar dari tabel F, maka dapat dikatakan kedua faktor independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kebebasan ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) dan derajat kebebasan ($df_2 = n - k = 60 - 3 = 57$) digunakan guna mencari tabel F. Ini berarti angka t-tabel guna $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$ adalah 3,16. Hasil uji F ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3060,421	2	1530,210	692,718	.000b
	Residual	125,913	57	2,209		
	Total	3186,333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber: Data Olahan SPSS (2025).

Kita mengetahui nilai F-hitung adalah 682,877 berkat uji ANOVA pada Tabel 3. Ini berarti nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($692,718 < 3,16$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti baik *Reward* (X1) maupun *Punishment* (X2) memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. Dengan demikian, kita dapat mengatakan H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R-kuadrat) menunjukkan seberapa besar kontribusi suatu variabel independen terhadap perubahan variabel dependen menurut Sahir (2021:54). Variabel

independen dikatakan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen ketika angka R-kuadrat mendekati 1. Berikut adalah hasil uji R-kuadrat (koefisien determinasi):

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	0,960	0,959	1,486
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025).

Nilai R Square sebesar 0,960 pada Tabel 4 menunjukkan variabel X1 (hadiah) dan X2 (hukuman) dapat menjelaskan 96% perbedaan variabel Y (kinerja karyawan). Sisa 4% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model Riset ini, seperti motivasi karyawan, lokasi kerja, dan faktor-faktor lainnya. Seperti yang Anda lihat, nilai R Square sebesar 0,960 menunjukkan faktor independen dan dependen saling terkait erat. Ozili (2023:10) menulis artikel berjudul "*The Acceptable R-Square in Empirical Modeling for Social Science Research*". Ia menyatakan dalam Riset sosial, nilai R Square antara 0,50 dan 0,99 masih dianggap baik selama uji asumsi klasik tidak menunjukkan multikolinearitas dan kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Pembahasan

Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan Riset ini adalah guna mengetahui bagaimana penghargaan memengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Megahputra Makassar. Variabel pembayaran (X1) memiliki nilai t sebesar 16,007, lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,00247. Nilai signifikansinya juga sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan penghargaan memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, semakin besar pula penghargaan atau apresiasi yang mereka dapatkan dari atasan. Di sisi lain, jika perusahaan tidak memberikan apresiasi yang memadai kepada karyawan, mereka dapat kehilangan motivasi dan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil survei pertanyaan terbuka menunjukkan sebagian besar pekerja setuju dengan kesimpulan ini; mereka berpendapat penghargaan memiliki pengaruh yang besar dalam membuat orang lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Insentif, bonus, dan kenaikan gaji dianggap sebagai cara nyata guna menunjukkan kepada karyawan Anda menghargai kerja keras mereka. Penghargaan tidak hanya membuat orang merasa senang,

tetapi juga membuat mereka menghargai pekerjaan mereka dan ingin terus berprestasi serta menjadi lebih baik. Paramarta (2016:18) sependapat dengan hal ini dan mengatakan penghargaan merupakan cara bagi perusahaan guna menunjukkan apresiasi mereka kepada para pekerjanya dan dimaksudkan guna mendukung dan memotivasi mereka guna melakukan yang terbaik..

Temuan Riset ini sependapat dengan Riset Fernos & Yolanda (2025:483) yang menemukan penghargaan meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Nagari, Cabang Utama Sumatera Barat, dan dengan Riset Diawati et al. (2024:402) yang menemukan hal yang sama di PT POS Indonesia (Persero) Kota Padang. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan pemberian penghargaan yang tepat kepada karyawan dapat membuat mereka merasa dihargai, meningkatkan motivasi mereka sendiri, dan membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, penghargaan memberikan dorongan psikologis kepada para pekerja di PT Wahana Megahputra Makassar yang mendorong mereka guna terus melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Pengaruh Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan Riset ini adalah guna mengetahui bagaimana hukuman di PT Wahana Megahputra Makassar memengaruhi kinerja pekerja. Hukuman yang diberikan dengan tepat seharusnya membuat karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan cenderung mengikuti aturan perusahaan. Uji t parsial menunjukkan variabel hukuman (X2) memiliki nilai t sebesar 15,135, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,00247. Nilai signifikansinya juga sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05, yang berarti hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan pemberian hukuman yang tegas, adil, dan tepat kepada pekerja dapat memotivasi mereka guna lebih berhati-hati dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Ketika pekerja dihukum, mereka akan lebih taat pada aturan dan berusaha guna tidak melanggarnya agar terhindar dari hukuman.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2015:130) hukuman adalah tindakan berupa sanksi guna memperbaiki perilaku kerja dan membuat pekerja yang melakukan kesalahan menjadi lebih bertanggung jawab. Jawaban atas pertanyaan terbuka dalam studi ini juga mendukung data numerik tersebut. Sebagian besar responden menyatakan hukuman dapat membuat orang lebih bertanggung jawab, berhati-hati, dan disiplin dalam bekerja. Sistem hukuman di PT Wahana Megahputra Makassar dinilai cukup baik karena dijalankan secara bertahap, dimulai dengan teguran lisan dan tertulis, hingga hukuman yang lebih berat. Melalui sistem yang konsisten ini, pekerja memiliki kesempatan guna bekerja lebih baik sebelum menerima hukuman yang lebih berat.

Hasil studi ini sejalan dengan temuan Afrillah & Zulfadil (2025:364) dan Latiep et al. (2022:476) yang juga menemukan hukuman meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kedua studi menunjukkan memberikan hukuman yang tepat kepada pekerja dapat membuat mereka lebih disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, dapat dikatakan hukuman merupakan cara guna mengendalikan perilaku karena membuat pekerja lebih berhati-hati, lebih cenderung mematuhi aturan perusahaan, dan lebih termotivasi guna meningkatkan kinerja mereka agar terhindar dari hukuman yang lebih berat. Hukuman hendaknya digunakan dengan benar sehingga tidak hanya digunakan guna mengawasi peraturan, tetapi juga sebagai alat pengajaran yang mendorong perilaku baik dan kesuksesan jangka panjang di PT Wahana Megahputra Makassar.

Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan Riset ini adalah guna mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Wahana Megahputra Makassar berubah ketika mereka diberi penghargaan dan hukuman secara bersamaan. Menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil akan menghasilkan tempat kerja yang lebih produktif, terorganisir, dan berorientasi pada tujuan. Jika Anda memakai ANOVA guna melakukan uji-F simultan, Anda mendapatkan nilai-F sebesar 682,877, yang lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 3,16 dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan faktor hadiah (X1) dan hukuman (X2) memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan. Oleh karena itu, ketika kedua metode digunakan bersama-sama, keduanya bekerja lebih baik guna membuat pekerja lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan disiplin dalam bekerja. Menurut Leeder (2022:28) temuan ini sesuai dengan teori pengkondisian operan B.F. Skinner, yang mengatakan hasil dapat mengubah perilaku seseorang: penghargaan mendorong perilaku baik dan hukuman menghentikan perilaku buruk.

Jawaban atas pertanyaan terbuka menunjukkan sistem penghargaan dan hukuman berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat masalah yang menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan mengatakan mereka mengalami masalah karena kurangnya ruang kerja, harus mengisi lowongan pekerjaan saat rekan kerja tidak ada, dan mendapatkan lebih banyak jabatan tanpa mengubah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Responden juga menunjukkan Prosedur Operasi Standar (SOP) sulit dipahami dan atasan tidak memahami bagaimana seharusnya pekerjaan dilakukan, yang membuat tugas menjadi kurang efisien. Dari sudut pandang individu, masalah terbesar berasal dari masalah mental seperti menunda-nunda, tidak termotivasi, dan tidak banyak mendapatkan bantuan dari rekan kerja. Beberapa pekerja juga mengatakan suasana hati yang buruk di tempat kerja

disebabkan oleh tekanan target yang tinggi, bonus yang tidak merata, dan kurangnya kegiatan yang menyenangkan seperti pertemuan keluarga.

Wawancara dengan manajemen mendukung hasil ini. Mereka mengatakan kinerja yang lebih baik dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, sistem penghargaan dan hukuman yang lebih seragam, serta lebih banyak persatuan dan kontak antar karyawan. Menurut Lestari & Fathorrahman (2024:564), karyawan cenderung mengulangi perilaku baik jika mereka lebih sering diberi penghargaan. Pandangan ini sejalan dengan temuan mereka. Di sisi lain, orang cenderung tidak melakukan kesalahan yang sama jika mereka dihukum secara adil dan keras. Riset lain, seperti yang dilakukan oleh Malik et al. (2024:1752) dan Setyawati et al. (2024:561), juga menemukan penghargaan dan hukuman memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, PT Wahana Megahputra Makassar dapat lebih produktif dan bekerja lebih baik dengan menerapkan kedua metode tersebut secara adil dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Setelah mencermati studi dan data, dapat disimpulkan penghargaan memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika perusahaan menunjukkan rasa hormat atau pujian kepada karyawannya, mereka akan lebih termotivasi guna bekerja dengan baik. Pemberian insentif, bonus, dan kenaikan gaji sebagai penghargaan telah terbukti dapat meningkatkan kepercayaan diri, membuat karyawan merasa dihargai, dan memotivasi mereka guna bekerja sebaik mungkin. Dengan demikian, penghargaan merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

Studi ini juga menunjukkan hukuman memiliki pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja karyawan. Penggunaan hukuman yang tegas, adil, dan tepat dapat membantu karyawan mematuhi aturan perusahaan dan menjadi lebih disiplin. Ketika karyawan dihukum, mereka biasanya memperbaiki kesalahan dan mengambil lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja agar pelanggaran tidak terulang. Jadi, hukuman bukan hanya cara guna menghukum, tetapi juga cara yang baik guna menjaga kepatuhan dan memastikan mereka bekerja dengan benar.

Hasil studi menunjukkan baik penghargaan maupun hukuman memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Megahputra Makassar. Penerapan kedua metode ini secara adil dan teratur terbukti meningkatkan antusiasme, tanggung jawab, dan disiplin kerja karyawan, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini membuktikan penerapan penghargaan dan hukuman secara bersamaan dapat menjadikan tempat kerja lebih baik dengan mendorong perilaku baik dan mencegah perilaku

buruk. Oleh karena itu, PT Wahana Megahputra Makassar perlu memastikan sistem penghargaan dan hukuman mereka berjalan dengan baik guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Kontribusi Penelitian

Studi ini bermanfaat guna meningkatkan kebijakan manajemen kinerja di perusahaan swasta, terutama dalam menemukan cara terbaik guna menerapkan penghargaan dan hukuman secara bersamaan. Studi ini unik karena mengkaji bagaimana kedua hal ini bekerja sama guna meningkatkan kinerja. Hal ini belum pernah dilakukan sebelumnya dalam konteks kelompok layanan regional. Dengan demikian, para manajer dapat memakai hasil studi ini sebagai panduan guna merancang sistem penghargaan dan hukuman yang lebih efektif dan adil.

Rekomendasi Penelitian Lanjutan

Riset ini memiliki beberapa kekurangan, seperti jumlah responden dan perusahaan yang diteliti yang sedikit. Oleh karena itu, studi lebih lanjut perlu dilakukan guna mengamati industri lain atau menambahkan lebih banyak variabel, seperti motivasi karyawan, fasilitas kerja, loyalitas, dan sebagainya, guna mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afrillah, N., & Zulfadil. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 5(1), 355–366. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i1.1145>
- Diawati, P., Noorsyafira, N., Sugesti, H., & Ismail, H. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396–403. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3668>
- Fernos, J., & Yolanda, E. Z. (2025). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 470–487. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2425>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilus, A. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan CV Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Leeder, T. M. (2022). Behaviorism, Skinner, and operant conditioning: Considerations for sport coaching practice. *Strategies*, 35(3), 27–32. <https://doi.org/10.1080/08924562.2022.2052776>
- Lestari, W., & Fathorrahman. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Mong Kreasi Indonesia Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*,

1(1), 542–553.

- Malik, A., Wahyulina, S., & Fauzi, A. S. (2024). The impact of reward and punishment on employee performance (Case study MSIB PT Telkom Akses Kota Bima). *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(4), 1747–1754. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v7-i04-37>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ozili, P. K. (2023). The acceptable R-square in empirical modelling for social science research. In *Social research methodology and publishing results: A guide to non-native English speakers* (pp. 134–143). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6859-3.ch009>
- Paramarta, Y. A. (2016). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Badan Penelitian dan Pengembangan HAM*. CV Persada Mandiri Utama.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Setyawati, I., Nugraha, R. N., Rambe, D., & Pratama, R. A. (2024). Reward and punishment system at Alfamart Said Sudirman. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(3), 364–372. <https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i03.727>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Ulum, M. (2018). *Statistik*. Institut Teknologi Kesehatan Malang Cipta Husada. <https://doi.org/10.1365/s35152-013-0372-0>