

**Pengaruh *Rewardss and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu**

**The Effect of Rewards and Punishment on Employee Performance of  
PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Bengkulu Branch Office**

**Okka Adittio Putra<sup>1)</sup> \*, Eko Wediyanto<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Prodi Manajemen, Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H Bengkulu

\*Correspondence Email: [okkaadittio.putra@gmail.com](mailto:okkaadittio.putra@gmail.com)

Article history: Submitted: August 23, 2023 | Revised: September 16, 2023 | Accepted: October 30, 2023

**Abstrak**

Nasabah merupakan unsur utama bagi kelangsungan hidup perbankan, kinerja karyawan bank dapat diukur salah satunya melalui peningkatan jumlah nasabah. Semakin tinggi jumlah nasabah yang diperoleh, semakin tinggi kinerja perbankan (Sitepu, 2013). Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan factor eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik *samplingjenu*. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu yang berjumlah 54 karyawan. Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *rewards, punishment, kinerja karyawan, sumber daya manusia*

**Abstract**

Customers are the main element for banking survival, the performance of bank employees can be measured one of them through an increase in the number of customers. The higher the number of customers obtained, the higher the banking performance (Sitepu, 2013). Performance is the level of employee achievement in an organization. Based on the theory of individual performance, it can be explained that there are two factors that can affect employee performance, namely internal factors and external factors. This study aims to test and analyze the effect of reward and punishment on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Bengkulu Branch Office. Data collection using primary data obtained from questionnaires using sampling techniques. The population in this study were all employees of PT Bank Rakyat Indonesia Bengkulu Branch Office, totaling 54 employees. The analysis used in hypothesis testing is Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results of this study indicate that reward has a significant positive effect on employee performance while punishment has a significant negative effect on employee performance.

**Keyword** : *rewards, punishment, performance, human resource management*

**Pendahuluan**

Nasabah merupakan unsur utama bagi kelangsungan hidup perbankan, kinerja karyawan bank dapat diukur salah satunya melalui peningkatan jumlah nasabah. Semakin tinggi jumlah nasabah yang diperoleh, semakin tinggi kinerja perbankan (Sitepu, 2013). Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal merupakan factor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*rewards* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenislatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Timpe, 1992; dalam (Riyadi, 2011).

Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (*rewards*) dan hukuman atau sanksi (*punishment*) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Penghargaan (*rewards*) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (*rewards*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk., 2013). Tinggi rendahnya penghargaan (*rewards*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi ; dalam Purnama, 2015).

Pemberian penghargaan (*rewards*) kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan yang dapat diberikan penghargaan (*rewards*) walaupun telah ditentukan oleh pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu namun dalam pelaksanaannya belum dilaksanakan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target nasabah yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu yang tidak serta merta memberikan penghargaan atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsungnya maka karyawan tersebut diberikan penghargaan (*rewards*). Bahwa pemberian *rewards* perbankan belum dilaksanakan secara adil dan transparan sehingga menjadi alasan peneliti untuk menganalisis penerapan pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu.

Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh penghargaan (*rewards*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Febrianti (2014) bahwa penghargaan (*rewards*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa penghargaan (*rewards*) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Suak dkk., 2017).

Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan (*rewards*) (Kadir dkk., 2017), namun terdapat faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (*punishment*). Hukuman (*punishment*) merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada

karyawan disebabkan karena; karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi (Mangkunegara 2013: 130).

Efektif tidaknya hukuman (*punishment*) yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan *punishment* (sanksi/ hukuman) preventif dan *punishment* (sanksi/hukuman) represif (Siagian, 2006 dalam Tangkuman, dkk., 2015). Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Irawanti, (2016) bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnama, 2015).

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman (*punishment*) dilaksanakan oleh pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu dalam memberikan sanksi (*punishment*). Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan bank Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu masih perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku. Iklim kerja yang pada beberapa kesempatan ditemukan adanya hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan pimpinan dan antar sesama karyawan sehingga memunculkan keinginan dari beberapa karyawan untuk memberikan informasi yang keliru dan kemudian berdampak pada pemberian hukuman pada karyawan lainnya yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

## Landasan Teori

### Penghargaan (*Rewards*)

Penghargaan (*rewards*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*rewards*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*rewards*) menurut Nawawi (1999: 317); dalam Maulidiyah (2017), yaitu : (1) Konsistensi Internal

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

(*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada. (2) Kompetisi/ Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain. (3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan. (4) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan. Penelitian ini menggunakan pengukuran (Irawanti; 2016) dikelompokkan menjadi dua yaitu: (1) *Rewards* intrinsik meliputi : penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomy*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), dan (2) *Rewards* ekstrinsik meliputi : gaji, tunjangan, bonus, pesangon, jaminan sosial, asuransi.

### **Sanksi/ hukuman (*Punishment*)**

Hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman (Sardiman, 2011:94). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2013: 130) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Mangkunegara (2013:130) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena; (1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, (2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, (3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan (4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

Penelitian ini menggunakan pengukuran (Purwanto, 2009) dalam pemberian sanksi atau hukuman (*punishment*) dibedakan atas dua bagian yaitu : (1) *Punishment* (sanksi/ hukuman) preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. (2) *Punishment* (sanksi/ hukuman) represif merupakan Tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

### **Kinerja Individu (Karyawan)**

Menurut Prawirosentono (2012: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pandangan lainnya menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut (Timpe, 1992; dalam Riyadi, 2011; Wijayanti dkk., 2017). : (1) Faktor internal meliputi : sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*rewards* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. (2) Faktor eksternal meliputi : lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenislatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan yang digunakan Bangun (2012), yaitu : (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *causality research* yang mencoba menjelaskan hubungan atau pengaruh antara independent variable terhadap dependen variable . Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner), data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data angka- angka (*numerical*) yang diolah dengan metode statistika (Muchammad Fauzi, 2009). 54 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu dijadikan sebagai sampel. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi, 26. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yang diukur menggunakan Skala Ordinal dengan menggunakan Skala *Likert*.

Metode Analisis Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Secara umum, persamaan model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien regresi
$\varepsilon$	= Error
X1	= <i>Rewardss</i>
X2	= <i>Punishment</i>

### Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2013). Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan prob t hitung dengan tingkat kesalahan alpha (0,05). Apabila nilai prob t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan apabila nilai prob t

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

hitung lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji F (Uji Simultan) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai prob F hitung dengan tingkat kesalahan alpha (0,05). Apabila nilai prob F hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob F hitung lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diestimasi tidak layak.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dalam penelitian. Nilai koefisien determinan yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dijelaskan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Widarjono, 2013)

## Hasil dan Pembahasan

### 1) Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrumen diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Jika nilai person correlation ( $r = >0.2656$ ) dan tingkat signifikansinya ( $\alpha = < 0.05$ ) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel dalam penelitian ini yaitu *rewards* (X1), *punishment* (X2), dan kinerja karyawan (Y) :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Valid
<b>Rewardss</b>			
Pernyataan 3	0.602	0.2656	Valid
Pernyataan 4	0.590	0.2656	Valid
Pernyataan 5	0.515	0.2656	Valid
Pernyataan 6	0.626	0.2656	Valid
<b>Punishment</b>			
Pernyataan 3	0.294	0.2656	Valid
Pernyataan 4	0.602	0.2656	Valid
Pernyataan 5	0.590	0.2656	Valid
Pernyataan 6	0.515	0.2656	Valid
Pernyataan 7	0.626	0.2656	Valid
Pernyataan 8	0.602	0.2656	Valid
Pernyataan 9	0.590	0.2656	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Pernyataan 4	0.371	0.2656	Valid
Pernyataan 5	0.364	0.2656	Valid
Pernyataan 6	0.239	0.2656	Valid

Sumber data diolah 2023

Bisa dilihat dari tabel 1. hasil uji validitas variabel *rewardss* (X1) *punishment* (X2) dan dapat disimpulkan bahwa selmua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena rhitung > rtabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sualtu ukuran kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel kuesioner dianggap reliabel jika respon seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil olah uji reliabilitas seperti tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	27

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat disimpulkan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791. Reliabilitas dinyatakan jika nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,70 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien Cronbach's Alphas < 0,70 dianggap tidak reliabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dinyatakan reliabel.

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dari hasil Kinerja Karyawan dari variabel *rewardss* dan *punishment* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	33.951	4.287		7.919	.000
<i>Rewardss</i>	.674	.262	.673	2.577	.013
<i>Punishment</i>	-.348	.171	-.530	-2.031	.048

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 33,951. *Rewardss* (nilai  $\beta_1$ ) sebesar 0,674, dan *Punishment* (nilai  $\beta_2$ ) sebesar -0,348. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,951 + 0,674 X_1 - 0,348X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 33,951 yaitu menunjukkan apabila *rewardss* dan *punishment* sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi variabel *rewardss* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,674 menunjukkan bahwa variabel *rewardss* memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan demikian dapat diartikan jika variabel *rewardss* mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* ( $X_2$ ) yaitu sebesar -0,348 artinya bahwa variabel *punishment* berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan demikian dapat diartikan jika variabel *punishment* mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

### d. Uji Hipotesis

#### a) Uji T

Uji hipotesis menggunakan uji parsial yang menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Ghozali, 2018). Untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan uji signifikan 5% (0,05).

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	Nilai	Standar	Keterangan
<i>Rewardss</i>	0.013	0.05	Diterima
<i>Punishment</i>	0.048	0.05	Diterima

Sumber data diolah 2023

Menurut hasil tabel 4 di atas dapat diketahui analisis hasil uji t untuk variabel *rewardss*, *punishment*, dan product quality terhadap kinerja karyawan pada produk Indomie adalah sebagai berikut : Hipotesis pertama menguji

variabel *Rewardss* dengan Kinerja karyawan. Hasil analisis Uji t variabel *Rewardss* menunjukkan nilai sig sebesar (0,013) lebih dari 0,05 maka diartikan H1 diterima atau *Rewardss* berhubungan terhadap Kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji variabel *Punishment* dengan Kinerja karyawan. Hasil analisis Uji t variabel *Punishment* menunjukkan nilai sig sebesar (0,048) kurang dari 0,05 maka diartikan H2 diterima atau *Punishment* relevan terhadap Kinerja karyawan.

## b) Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84.586	2	42.293	3.395	.041 <sup>b</sup>
Residual	635.340	51	12.458		
Total	719.926	53			

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji statistik dari distribusi maka hasil Fhitung (84,586) > Ftabel (2,87). Hasil pengujian dapat dilihat juga signifikan sebesar (0,041) < 0,05. Maka disimpulkan *rewardss* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Dengan demikian menunjukkan model penelitian yang digunakan dinyatakan layak.

## c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.343 <sup>a</sup>	.117	.083	3.530

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 nilai R Square adalah 0,117. Maka dapat menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 11,7% secara simultan (bersama-sama) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *rewards* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial pada uji t, menunjukkan bahwa variabel *rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *rewards* yang diberikan kepada karyawan sudah baik sehingga kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu meningkat. Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung sebesar 2577 > t-tabel sebesar 1.987 dengan nilai signifikan p-value sebesar 0.013 < 0.05.

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa pemberian *rewards* perusahaan sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan pada hasil tanggapan responden pada indikator penyelesaian (X1.6) yang menjelaskan bahwa karyawan bank rakyat Indonesia kantor cabang Bengkulu sudah sangat puas dengan bonus yang diberikan perusahaan. Signifikannya pengaruh *rewards* (X1) terhadap kinerja disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan kerjasama yang tinggi dalam bekerja, hal ini dibuktikan pada tanggapan responden pada indikator kemampuan kerjasama (Y5) yaitu pada pernyataan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam indikator kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suak dkk., (2017) bahwa penghargaan (*rewards*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial pada uji t, menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan t-hitung sebesar  $-2.031 < t\text{-tabel sebesar } 1.987$  dengan nilai signifikan p-value sebesar  $0.048 < 0.05$ . Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa *punishment* yang diberikan Perusahaan masih rendah hal ini dibuktikan pada hasil tanggapan responden pada indikator pembatasan penggunaan sarana dan prasarana (X2.2) bahwa responden (karyawan) memiliki rasa tanggung jawab dalam penggunaan sarana dan prasarana bank demi menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan nilai rerata pada indikator lainnya.

Signifikannya pengaruh *punishment* (X2) terhadap kinerja disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dalam mengatur waktu kerja mereka, hal ini dibuktikan pada tanggapan responden pada indikator ketetapan waktu (Y4) yaitu pada pernyataan bahwa waktu yang saya gunakan dalam penyelesaian kerja lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya dalam indikator ketetapan waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Suak dkk., 2017) menyatakan secara parsial bahwa sanksi/ hukuman (*punishment*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Kemudian temuan dari (Purnama, 2015) bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan dari hasil analisis. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Rewards* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Variabel *Rewards* merupakan variabel yang penting dan harus dipertimbangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Perusahaan harus terus memperhatikan *punishment* apa yang cocok diberikan kepada setiap karyawannya Ketika melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
3. Hasil koefisien determinasi atau R square bernilai 0.117. hal ini menandakan bahwa variabel *rewards* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia sebesar 11,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan di objek yang berbeda dan harus menambahkan variabel lain yang tidak diikutsertakan seperti loyalitas, motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan agar persentase pengaruhnya dari koefisien determinasi bertambah.

### Daftar Rujukan

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Efendy, R., Sjahrudin, H., & Gani, M. (2017). Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara
- Fitri, Massuki S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat).
- Febrianti, S. (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, 12(1).
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara) (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Maulidiyah Khikmatul. 2017. Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan. Bandung.
- Muchammad Fauzi, Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar, Semarang, Walisongo Press, 2009, h. 18.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPF.

**Volume** : 2  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2023  
**Halaman** : 99-110

- Purnama, V, A (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tangkuman, Kevin (2015). *Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai.