
PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Pesantren Luhur Al-Wasilah)

^{1*}Aip Zaenal Mutaqin, ²Dayat Hidayat, ³Faturrahman, ⁴Jinan Ummu Salmah

STAI Persis Garut, Jawa Barat, Indonesia

aipzm@staipersisgarut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Pesantren Luhur Al-Wasilah. Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jenis metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik uji statistik melalui penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward yang diterapkan termasuk dalam kriteria rendah serta tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dan variabel punishment yang diterapkan termasuk dalam kriteria yang tinggi serta memiliki hubungan positif.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance at the Luhur Al-Wasilah Islamic Boarding School. A reward is something given to an individual or group if they perform an excellence in a certain field. Punishment is the threat of punishment which aims to improve the performance of employees who violate, maintain applicable regulations and teach violators a lesson. This type of research method uses a quantitative approach with statistical test techniques through distributing questionnaires. The population in this study was 110 people with a sample size of 52 respondents. The results of this research show that the reward variable applied is included in the low criteria and does not have a significant influence. And the punishment variable applied is included in the high criteria and has a positive relationship.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

PENDAHULUAN

Pada zaman era globalisasi seperti sekarang, persaingan dunia kerja semakin ketat. Persaingan yang ketat ini membutuhkan individu yang cerdas, kreatif, inovatif, etos kerja yang tinggi dan mampu berkarya dalam hal menghadapi perkembangan zaman yang semakin berkembang. Perusahaan maupun dunia kerja dituntut untuk menciptakan sesuatu yang berkualitas baik dapat memanfaatkan teknologi informasi serta ilmu pengetahuan. Hal ini perlu dipenuhi agar dunia kerja dapat bersaing dan mempertahankan keberadaanya.

Dapat disimpulkan secara keseluruhan, perusahaan di era globalisasi perlu mengembangkan strategi yang dapat mengoptimalkann peluang global sambil mengelola tantangan yang muncul. Hal ini membutuhkan inovasi, pemahaman, budaya, kepatuhan terhadap regulasi, dan komitmen terhadap keberlanjutan.

Kinerja adalah hasil untuk kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang baik berkualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan. Atau bisa dikatakan sebagai perilaku yang tampak dari karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam

sebuah perusahaan pasti manajer mengetahui bagaimana cara agar karyawannya lebih bersemangat dalam bekerja. Selain menguntungkan bagi karyawan juga akan berdampak baik bagi perusahaan.

Pada hakikatnya, sebuah perusahaan tentulah mempunyai sebuah tujuan, baik berupa tujuan jangka panjang, menengah, maupun jangka pendek. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, tentunya sebuah organisasi akan berusaha untuk mengelola sumberdaya yang ada secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksud adalah berupa bahan baku, modal, mesin, teknologi maupun sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci utama berkembangnya sebuah organisasi. Selain sebagai penopang perkembangan organisasi tentunya sumberdaya manusia ini menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi, yang menyatakan bahwa “Sumberdaya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, juga merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/ non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tentunya haruslah mempunyai sumberdaya manusia yang mempunyai sumber daya manusia yang layak dengan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentunya dapat melaksanakan pekerjaan yang diminta secara tepat dan sesuai. yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Jadi dapat dikatakan bahwa peran kinerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti reward dan punishment. Dalam hal ini manajemen dalam suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya.

Selanjutnya faktor pemberian reward dan punishment dapat mendukung dan mendorong karyawan dalam suatu perusahaan untuk bekerja dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dari pemilik perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian reward dan punishment maka akan mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian reward dan punishment adalah cara yang digunakan perusahaan untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan dari sudut pandang sumber daya manusia, seperti sumber daya manusia yang kurang disiplin waktu, dan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaiknya pemilik lembaga juga memberikan penilaian kerja terhadap kinerja karyawannya agar dapat mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Hal ini sangat berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang mana akan memudahkan bagi perusahaan untuk memberikan reward maupun punishment kepada karyawannya.

Reward dan punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan reward dan punishment juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan juga prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan. Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Hukuman (punishment) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara

stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung.

Sanksi atau punishment dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau punishment kepada pegawai adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Selain itu, pihak yayasan juga menambahkan jika memang kinerja karyawan jika diukur secara kualitas kerja maupun kuantitas kerja nya belum memenuhi target seperti yang diharapkan. hal ini diperkuat dengan pendapat Bernadin dan Russel yang menyatakan bahwa ada tujuh dimensi dalam penilaian kinerja, dan dua diantaranya berkaitan dengan kualitas serta kuantitas kerja nya. Selain itu, berdasarkan fakta di lapangan penulis juga mendapati bahwa selama dua tahun terakhir data menunjukkan bahwa kehadiran karyawan juga berada dikategori yang tidak maksimal, hal ini terbukti dari data yang diperoleh penulis berkaitan dengan angka ketidakhadiran karyawan.

Angka ketidakhadiran karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang kurang optimal. ketidakhadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan kesepakatan menunjukkan bahwa karyawan tidak mematuhi aturan yang berlaku dan mengindikasikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan juga kurang. indikasi-indikasi tersebut sudah cukup jelas bahwa karyawan dan Asatidz Persis Sekabupaten Garut.

Adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak lembaga kepada karyawan membuat karyawan merasa bahwa kinerja yang telah dikeluarkan dihargai oleh perusahaan. Dan hal ini juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan mengalami peningkatan dan pada akhirnya produktivitas dari perusahaan meningkat. Dan dengan adanya punishment akan membuat karyawan lebih bisa berpikir lagi bahwa apa yang akan dilakukannya berdampak pada dirinya sendiri.

Dengan karyawan melanggar peraturan berarti karyawan siap untuk mendapatkan hukuman, yang mana bila karyawan ini sadar akan kesalahan yang diperbuat maka hal ini akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Diharapkan dengan pemberian reward dan punishment membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi maupun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan harapan agar tujuan dari lembaga tercapai dan terlaksana dengan baik dan maksimal. Berbagai cara akan ditempuh oleh lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Pesantren Luhur Al- Wasilah)”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono, berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel melalui metode yang terstruktur dan terencana. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yang berfokus pada penyajian fakta dan pengaruh antar variabel yang diteliti secara sistematis, akurat, dan aktual. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data yang terkumpul tanpa melakukan generalisasi terhadap hasil temuan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel independen (seperti reward dan punishment) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Luhur Al-Wasilah yang berlokasi di Kabupaten Garut, Indonesia, dan berlangsung dari Maret hingga Juni 2024. Populasi yang menjadi objek penelitian berjumlah 110 orang guru (asatidz) yang tersebar di berbagai jenjang pendidikan di pesantren tersebut. Karena populasi yang besar, sampel dipilih menggunakan metode stratified random sampling, yaitu dengan membagi populasi ke dalam strata-strata tertentu, kemudian memilih sampel acak dari setiap stratum. Berdasarkan rumus Slovin, ukuran sampel yang dihitung adalah 52 responden.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen terkait, seperti profil lembaga, buku, dan data relevan lainnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara item dalam kuesioner dengan variabel yang diukur, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,60 dianggap reliabel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi partisipatif dan penyebaran kuesioner. Observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh data kualitatif mengenai perilaku dan kegiatan guru di Pesantren Luhur Al-Wasilah. Sedangkan kuesioner yang menggunakan skala Likert didistribusikan kepada responden untuk mengukur sikap dan persepsi mereka mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja. Instrumen yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas yang ketat untuk memastikan akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan data, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Uji multikolinearitas memastikan tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen, karena hal ini dapat merusak akurasi analisis regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang diteliti.

Dengan menggabungkan metode kuantitatif dan teknik analisis yang mendalam, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Pesantren Luhur Al-Wasilah, serta memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan sistem manajemen dan evaluasi kinerja di lembaga tersebut.

HASIL PENELITIAN

1) Uji Asumsi Klasik.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data memiliki populasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS Kolmogorov-Smirnov Test, dengan ketentuan yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

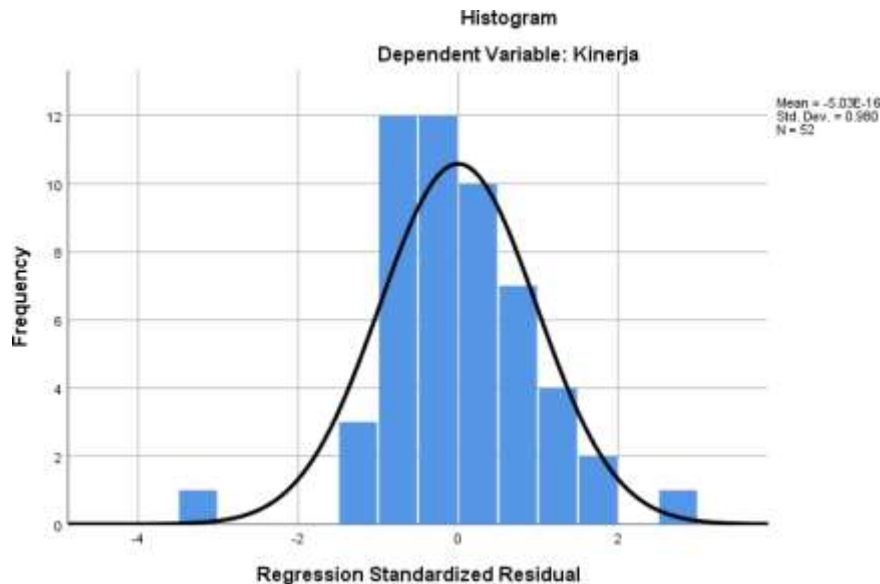
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.65057251
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Test Statistic		.086
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: Sumber: olah data SPSS 25

Hasil pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) $0.200 > 0,05$ maka artinya data penelitian berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas bergambar histogram dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:.



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: olah data SPSS 25

Berdasarkan gambar 1. histogram uji normalitas diatas menunjukkan bahwa distribusi residual dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Gambar tersebut menunjukkan bentuk lonceng yang simetris dengan mayoritas data terpusat di sekitar nilai tengah.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode Glesjer dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

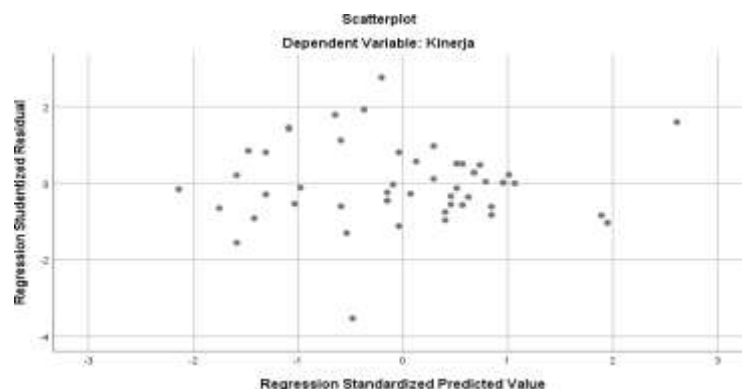
Tabel 2. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.928	3.553		2.232	.030
	Reward	-.063	.114	-.080	-.553	.583
	Punishment	-.130	.122	-.155	-1.065	.292

a. Dependent Variable: Abs_Res

Pada tabel uji glejser diatas dapat dilihat nilai sig 0,583 > 0,05, dan sig 0,292, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data tersebut.

Sementara jika digambarkan pada grafik scatterplot adalah sebagai Berikut:



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu kecuali adanya titik- titik yang menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan menggunakan metode tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
		Standardize d		

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	34.106	5.362		6.360	.000	
	Reward	-.040	.172	-.034	-.233	.817	.927
	Punishment	.200	.184	.160	1.088	.282	.927

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas pada bagian Collinearity Statistics diketahui nilai tolerance untuk variabel Reward (X1) adalah 0,927 dan Punishment (X2) adalah 0,927 > 0,10. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Reward (X1) adalah 1,079 dan variabel Punishment (X2) adalah 1,079 < 10. Maka dapat disimpulkan data penelitian tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian koefisien regresi parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat derajat signifikansi masing-masing variabel bebas.

Ho = jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H1 = jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Prosedur pengujiannya dilakukan setelah perhitungan terhadap t hitung. Kemudian dibandingkan nilai t table dengan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika t hitung > t table dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka Ho ditolak. Sehingga variabel independen berpengaruh secara menyeluruh terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi (α) > 0,05 maka Ho diterima. Sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen tetapi tidak menyeluruh.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 52 responden di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.106	5.362		6.360	.000
	Reward	-.040	.172	-.034	-.233	.817
	Punishment	.200	.184	.160	1.088	.282

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS 25

Berdasarkan nilai signifikansi : nilai tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X1 (Reward) dan X2 (Punishment) berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja). Berdasarkan nilai t: diketahui thitung sebesar $-0.233 < t \text{ tabel } 1.674$ dan $1.088 > t \text{ tabel } 1.674$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X1 (Reward) tidak berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja) dan variabel X2 (Punishment) berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja)

b. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance/ANOVA). Dibawah ini kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara bersamaan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya secara bersamaan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Sebelum menghitung nilai F tabel, terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan dengan rumus berikut:

$$F = f(k; n-k)$$

Keterangan

k : banyaknya variabel n : banyaknya sampel

$$F \text{ tabel} = f(2; 52-2) = 2; 50 = 3,18$$

Dengan demikian nilai F tabel adalah 3,18

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.731	2	13.365	0.594	.556 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan tabel diatas, diketahui f hitung sebesar $0,594 > f \text{ tabel } 3,18$ dan nilai signifikansi sebesar $556 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti secara simultan reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 ^a	.024	-.016	4.745
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				

Sumber : olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa makna nilai R square sebesar 024 yang berarti bahwa reward dan punishment pada Pesantren Luhur Al-Wasilah sangat lemah pada

kinerja guru hanya sekitar 2,4% dari kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh kedua faktor tersebut.

PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kerja karyawan Pesantren Luhur Al-wasilah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Luhur Al-wasilah. Rendahnya reward yang diberikan Yayasan akan memberikan kurang kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai uji T terhadap reward yakni sebesar $-0.233 < t_{table} 1.674$ yang berarti memiliki tingkat hubungan yang tidak cukup antara reward dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, Yayasan luhur Al-wasilah harus memperbaiki reward agar lebih bagus lagi seperti memberikan uang insentif atau uang service jika pekerjaan karyawan melebihi target revenue perusahaan secara adil dan konsisten agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rendra et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Punishment (X2) Terhadap kinerja karyawan Pesantren Luhur Al-wasilah

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Luhur Al-wasilah. Penerapan punishment yang diberikan oleh pimpinan Yayasan Luhur Al-wasilah kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya.

Nilai Uji T untuk punishment terhadap kinerja karyawan yang sebesar $1.088 > t_{table} 1.674$ menunjukkan bahwa punishment yang diterapkan pada karyawan Yayasan Luhur Al-wasilah berlawanan arah dengan kinerja karyawan, artinya penerapan punishment yang dilakukan oleh yayasan justru membuat kinerja karyawan berturun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Suak et al., (2017) menunjukkan hasil bahwa punishment secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Pengaruh Reward dan Punishment secara simultan Terhadap kinerja karyawan Pesantren Luhur Al-wasilah

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji F menunjukkan f hitung sebesar 594 > f tabel 3,18 dan nilai signifikan sebesar $0,556 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan punishment yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti ada variabel-variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Yayasan Luhur Al-wasilah belum bisa memberikan sistem reward dan punishment yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa

Reward yang diterapkan di Pesantren Luhur Al-Wasilah termasuk dalam kriteria rendah. Artinya bahwa berdasarkan nilai t : diketahui t_{hitung} sebesar $-0,233 < t_{tabel}$ 1.674 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X1 (Reward) tidak berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja).

Punishment yang diterapkan di Pesantren Luhur Al-Wasilah termasuk dalam kriteria netral. Berdasarkan nilai uji T yaitu $1,088 > t_{tabel}$ 1.674 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X2 (Punishment) tidak berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja).

Reward dan punishment terhadap Kinerja karyawan yang ada di Pesantren Luhur Al-Wasilah termasuk dalam kriteria netral. Artinya Berdasarkan tabel diatas, diketahui f_{hitung} sebesar $594 > f_{tabel}$ 3,18 dan nilai signifikansi sebesar $0,556 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti secara simultan reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. 2017 .Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Dipenogoro.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Syariah Dalam Praktik. Gema Insani Press: Jakarta.
- Handoko dan T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani,dkk. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta,
- Irawati, Arik. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Ivancevich, dkk. 2006 .Perilaku Manajemendan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. 2013.Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malayu, Hasibuan S.P. 2014 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisa, Rizki Khairun. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ABC President Indonesia Medan”. Medan: Universitas Medan Area.
- Nugroho, Adi Sulisty dan Walda Haritanto, Metode Penelitian Kuantatif Dengan Metode Pendekatan Statistika, ed.1. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Agus. 2007 .Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Jogjakarta: Gaya Media.
- R. Suak. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Tahun 2017.
- Sedarmayanti. 2003. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerjono, Soekanto. 2009. Peranan Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Edisi Baru, Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (MPB): Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.