

## *The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Komodo Labuan Bajo Airport.*

**Maria Komang Devi Bengan Demon**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [devikomang527@gmail.com](mailto:devikomang527@gmail.com)

**Arif Fakhruhin**

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Email: [ariffakhruhin21@gmail.com](mailto:ariffakhruhin21@gmail.com)

**ABSTRACT**, Komodo Labuan Bajo Airport is one of the airports located in East Nusa Tenggara. In addition to the importance of airport development, human resources are also one of the assets that the company pays close attention to. Human resources are a supporting factor for the success of a business sector. Because employees are a very important asset for airport provider companies, companies must pay attention to the obligations that employees deserve, namely rewards and punishments as an effort to be able to create optimal and satisfying employee performance.

This research was conducted to find out whether there is an effect of reward and punishment on the performance of Komodo Labuan Bajo airport employees. This research was processed using quantitative research methods, with a research instrument, namely a questionnaire.

The results of the study show that: 1) Reward has a partial effect on the performance of Komodo Labuan Bajo airport employees. 2) Punishment has a partial effect on the performance of Komodo Labuan Bajo airport employees. 3) Reward and punishment have a simultaneous effect on the performance of Komodo Labuan Bajo airport employees. 4) Rewards have a more dominant effect on the performance of Komodo Labuan Bajo airport employees.

**Keywords:** Reward, Punishment, and Performance.

**ABSTRAK**, Bandar udara Komodo Labuan Bajo merupakan salah satu bandar udara yang berada di Nusa Tenggara Timur. Selain pentingnya pengembangan bandar udara, sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset yang sangat diperhatikan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penunjang keberhasilan suatu bidanusaha. Karena karyawan menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan penyedia bandar udara, maka perusahaan harus memperhatikan kewajiban-kewajiban yang pantas diterima karyawan yakni *reward* dan juga *punishment* sebagai upaya untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan memuaskan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Penelitian ini diolah menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan instrumen penelitian yakni kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. 2) *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. 3) *Reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. 4) *Reward* lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara komodo Labuan Bajo.

**Kata Kunci** : *Reward, Punishment, dan Kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Bandar udara Komodo Labuan Bajo merupakan salah satu bandar udara yang berada di Labuan Bajo, Kepulauan Flores, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Bandar udara ini dikelola oleh PT Cardig Aero Services Changi Airport Group International. Bandar udara Komodo ini terus mengalami pengembangan sebagai upaya mengimbangi target pertumbuhan pariwisata di pulau Komodo, Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur.

Selain pentingnya pengembangan bandar udara, sumberdaya manusia juga menjadi salah satu aset yang sangat diperhatikan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penunjang keberhasilan suatu bidang usaha. Menurut (Bintoro dan Daryanto 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranansumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakansecara maksimal agar tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kualitas maupun kuantitas kerja yang diberikan oleh karyawan masih belum mencapai target kinerja yang maksimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka perusahaan melakukan berbagai upaya untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan bandar udara KomodoLabuan Bajo

*Reward* menjadi satu hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Tinggi rendahnya performa karyawan bisa disebabkan oleh *reward* yang diberikan. Umumnya setiap perusahaan menggunakan berbagai *reward* untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan perusahaan.

Selain memberikan *reward*, salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan *punishment*. Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman. *Punishment* menurut Purwanto (2016) adalah penderitaan yang diberikan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

*Punishment* memiliki peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta mengurangi sikap dan perilaku indisipliner. *punishment* yang diterapkan harus berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan. Hukuman atau *punishment* yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan, harus diberikan setara dengan pelanggaran yang telah dibuat.

Hukuman ini bertujuan untuk memberikan efek jera terhadap karyawan danmerubah

perilaku karyawan yang menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan. Karena karyawan menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan penyedia bandar udara, maka perusahaan harus memperhatikan kewajiban-kewajiban yang pantas diterima karyawan atas kinerjanya. Di samping itu, perusahaan juga layak memberikan hukuman terkait kelalaian kerja yang adil dan sesuai agar dapat tercipta kinerja karyawan yang optimal dan memuaskan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDAR UDARA KOMODO LABUAN BAJO”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Reward**

Menurut Saputra, Nurlina, & Hasan (2017) *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dari pendapat para ahli di atas semakin menegaskan bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kualitas dan kuantitas kerja, dan bisa diberikan dengan berbagai cara, baik materi maupun non materi.

### **2.2 Punishment**

*Punishment* menurut Purwanto (2016) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan secara sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Fahmi (2016) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020) kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan pada Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Komodo Labuan Bajo”. akan menggunakan metode kuantitatif. Dimana kegiatan meliputi populasi dan sampel, Teknik Pengumpulan Data yaitu kuesioner, dan teknik analisis data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Berganda, Hipotesis yaitu menggunakan, Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 DESKRIPSI DATA**

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif sehingga data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Data yang telah didapatkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan software SPSS Statistic 22. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Pengambilan data dilakukan dengan cara angket (kuesioner) kepada responden yang telah ditentukan.

a. Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	96 orang	83,5%
2	Perempuan	19 orang	16,5%
Total		115 orang	100%

Hasil diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, usia terbanyak dari responden yang bekerja pada bandar udara Komodo LabuanBajo adalah 31-45 tahun yakni sebanyak 80 responden. Sisanya sebanyak 27 responden untuk usia 15-30 tahun dan sebanyak 8 responden untuk usia46-60 tahun.

b. Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	15-30 tahun	27	23,5%
2	31-45 tahun	80	69,6%
3	46-60 tahun	8	7,0%
Total		115	100%

Hasil diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, usia terbanyak dari responden yang bekerja pada bandar udara Komodo LabuanBajo adalah 31-45 tahun yakni sebanyak 80 responden. Sisanya sebanyak 27 responden untuk usia 15-30 tahun dan sebanyak 8 responden untuk usia46-60 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA sederajat	67	58,3%
2	Diploma	6	5,2%
3	Sarjana	42	36,5%
Total		115	100%

Hasil diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini,pendidikan responden yang berada pada tingkat SMA sederajat berjumlah 67 responden, sekaligus menjadi tingkat pendidikan yang dominan pada responden. Sisanya sebanyak 6 responden untuk pendidikan pada tingkat diploma dan 42 responden untuk pendidikan pada tingkat sarjana.

## HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian yang dilakukan pada Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap KinerjaKaryawan Bandar Udara Komodo Labuan Bajo”.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,561	3,455		4,794	,000
Reward	,517	,103	,432	5,002	,000
Punishment	,335	,126	,229	2,654	,009

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS

- Hasil uji menunjukkan nilai konstanta sebesar 16,561, artinya apabila variabel independen *reward* (X1) dan *punishment* (X2) nilainya 0 maka variabel kinerja karyawan memiliki tingkat koefisien sebesar 16,561.
- Hasil uji menunjukkan nilai koefisien variabel *reward* (X1) sebesar 0,517. Ini berarti variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,517.
- Hasil uji menunjukkan nilai koefisien variabel *punishment* (X2) sebesar 0,335. Ini berarti variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,335.

### Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	16,561	3,455		4,794	,000
	Reward	,517	,103	,432	5,002	,000
	Punishment	,335	,126	,229	2,654	,009

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS

- a) Tabel diatas menunjukkan hasil uji T yakni nilai signifikansi *Reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi variabel *Reward*(X1) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $5,002 > 1,981$ . Dengandemikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya variabel *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo.
- b) Tabel diatas menunjukkan hasil uji T yakni nilai signifikansi *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi variabel *Punishment* (X2) adalah sebesar  $0,009 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,654 > 1,981$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya variabel *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo.

**a. Uji F ( UJi Simutan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	719,567	2	359,784	26,952	,000b
Residual	1495,094	112	13,349		
Total	2214,661	114			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F yakni nilai signifikansi variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $26,952 > 3,08$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo.

**b. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 <sup>a</sup>	,325	,313	3,654

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan uji yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,570 dan nilai koefisien determinasi yang di dapatkan sebesar 0,325. Koefisien determinasi 33% ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu variabel Reward (X1) dan punishment (X2) hanya mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen relatif kecil dalam menjelaskan variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

### **Apakah *reward* mempengaruhi kinerja karyawan di bandar udara Komodo Labuan Bajo.**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yakni *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo.

*Reward* yang diberikan kepada karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab *reward* memberikan semangat serta membentuk pola pikir dan kerja karyawan yang baik sebagai salah satu usaha untuk memperoleh apa yang dibutuhkan karyawan. Baiknya perusahaan konsisten memberikan *reward* yang sesuai kepada karyawan yang berhak mendapatkannya. Dengan ini dapat tercipta keselarasan hubungan kerja yang baik bagi karyawan maupun perusahaan. Disamping *reward*, *Punishment* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Punishment* sebesar  $0,009 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya variabel *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo.

### **Apakah *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan di bandar udara Komodo Labuan Bajo.**

*Punishment* yang di berikan sebagai ganjaran atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan mempunyai keterlibatan dalam membentuk kinerja karyawan yang baik. *Punishment* meminimalisir kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan sehingga tidak merugikan perusahaan. Dengan adanya hukuman ini, karyawan akan merubah perilaku kurang baik dalam bekerja sehingga tidak banyak mendapatkan hukuman yang akan merugikan dirinya sendiri.

### **Apakah *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan di bandar udara Komodo Labuan Bajo.**

Kedua variabel diatas yakni *reward* dan *punishment* secara bersama memiliki peran pada kinerja karyawan. Dari analisis data yang dilakukan, diketahui nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya variabel *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. *Reward* dan *punishment* menciptakan pola pikir yang akan menyesuaikan karyawan kepada kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Pada akhirnya dengan adanya keseimbangan antara penghargaan dan hukuman yang diberikan kepada karyawan, akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 KESIMPULAN**

- a. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,002 dengan signifikansi dengan signifikansi 0,000.
- b. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,654 dengan signifikansi 0,009.
- c. Terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan bandar udara Komodo Labuan Bajo, dengan kontribusi sebesar 27 %

### **5.2 SARAN**

- a. Perlunya koordinasi oleh pihak maskapai Srwijaya Air secara berkala kepada pihak *catering* agar lebih sigap ketika mengalami keterlambatan penerbangan di Bandar Udara Internasional Supadio PoBagi Unit Penyelenggara Bandar Udara Komodo Labuan Bajo, dengan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan diharapkan instansi lebih meningkatkan dan menjalankan perannya. Hal ini agar karyawan dapat termotivasi dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
- b. Unit Penyelenggaran Bandar Udara Komodo Labuan Bajo agar memperhatikan juga *punishment* yang diberikan kepada karyawan. *Punishment* harus diberikandengan adil agar karyawan tidak merasa terlalu diberatkan serta memberikan dampak positif sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Bagi penelitian-penelitian lebih lanjut, skirpsi ini semoga bermanfaat sebagai referensi mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Kepada peneliti yang berminat disarankan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini. Diharapkan agar peneliti selanjutnya bisa menelaah lebih jauh mengenai variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (9-15). *Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi.*
- Adityarini, C. (2022). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.*
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). *Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar.*
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Jaeil indonesia.*
- Imron. (2019). *Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada cv. Meubele berkah tangerang.*
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. (2020). *Studi deskriptif kuantitatif tentang aktivitas belajar mahasiswa dengan menggunakan media pembelajaran edmodo dalam pembelajaran sejarah.*
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerjaterhadap prestasi kerja guru.*
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). *Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di kabupaten karawang.*
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). *Pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (literature review executive support sistem (ess) for business).*
- Priyantono, R. P. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.*
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di sekolah tinggi olahraga dan kesehatan bina guna medan.*
- Suswanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh PemberianReward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi.*
- Suyono, J., Elisabeth, D. R., Pujianto, W. E., & Larassaty, A. L. (2022). *Anteseden kinerja karyawan: reward, punishment dan pengawasan.*
- Widiasworo, Erwin. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis.*