

# PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN EKSPEDISI DI KOTA PEKANBARU

Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: [lamin@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:lamin@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

*Abstract* : This study aims to determine the effect of reward and punishment on the performance of shipping company employees in the city of Pekanbaru. In this study, data were collected through questionnaires to 100 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis which serves to prove the research hypothesis. Based on the results, the  $t_{count}$  value of the reward variable is 3.584 while the  $t_{table}$  value is 1.984. it can be concluded that the reward has a significant effect on the performance of shipping company employees in the city of Pekanbaru. Based on the table above, the  $t_{count}$  value for the punishment variable is 2,655 while the  $t_{table}$  value is 1,984. it can be concluded that the punishment variable has a significant effect on the performance of shipping company employees in the city of Pekanbaru. The result of Adjuster R Square is 0.368 or 36.80%, which means that the magnitude of the effect of reward and punishment on employee performance is 36.80%.

**Keywords:** *Reward, Punishment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik manajemen SDM dan penerapan konsep dimana hal tersebut mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung-jawab dengan tugas yang diberikan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Reward*

*Reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Koencoro (2013:2), reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Menurut Irmayanti (2013), menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan

pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Menurut Setyawati, dalam Iskandar (2018:99) pada intinya usaha untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan di puaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Mahmudi (2013:187) dalam pengukuran reward dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Gaji dan bonus  
Berupa kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang.
2. Kesejahteraan  
Tunjangan, fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani.
3. Pengembangan karir  
Penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program latihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.
4. Penghargaan psikologis dan sosial  
Promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang luas, penempatan lokasi yang baik, pengakuan dan pujian

### **Punishment**

*Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau

orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan, sebab setiap pelanggaran aturan akan memberikan dampak yang merugikan kepada perusahaan dan mungkin juga pada diri karyawan itu sendiri (Yapentra, 2018:36)

Indikator punishment Menurut Veithzal Rivai dalam Koencoro (2013) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - 2) Teguran tertulis
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- b. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
  - 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- c. Hukuman berat, dengan jenis :
  - 1) Penurunan pangkat atau demosi
  - 2) Pembebasan dari jabatan
  - 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
  - 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2015). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013).

Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti, (2011:319), adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat keterampilan, kemampuan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Inisiatif  
yaitu Kesadaran untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan benar.
- 3) Ketepatan waktu  
Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- 4) Kemampuan  
Yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan dengan komitmen kerja yang tinggi.
- 5) Komunikasi  
Yaitu interaksi anantara para karyawan dan juga dengan atasan ditempat kerja.

## METODOLOGI

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.203	8.594		.024	.981
	REWARD	.599	.167	.451	3.584	.001
	PUNISHMENT	.390	.147	.334	2.655	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 0,203 + 0,599X_1 + 0,390X_2$   
Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru yang dilaksanakan dari bulan Maret 2021 sampai bulan Juni 2021.

### Sampel

Menurut Arikunto (2015:173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru yang berjumlah 100 orang.

### Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2015:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya, dengan pengukuran variabel menggunakan sakala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1

## PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel terikat. Berikut hasil out put SPSS :

1. Konstanta sebesar 0,203 artinya tanpa adanya Reward dan Punishment, maka kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru tetap 0,203 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel reward sebesar 0,599 menunjukkan arah

hubungan yang positif. yaitu jika variabel reward meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,599 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel punishment sebesar 0,390 menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel punishment meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru sebesar 0,390 satuan.

sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. maka dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.

2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel punishment sebesar 2,655 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,984. maka dapat disimpulkan bahwa variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru .

### Uji Hepotesis Secara Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikansi 0,05 adalah :

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel reward sebesar 3,584

Tabel 3. Uji\_F ( Simultan )

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.461	2	303.730	13.505	.000 <sup>a</sup>
	Residual	922.085	41	22.490		
	Total	1529.545	43			

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil regresi berganda dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar  $0,00 < 0,05$ , pada tingkat kesalahan 5%. Atau nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.505 maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward dan punishment secara bersama-

### Uji Hepotesis Secara Simultan ( Uji F )

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama- sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel reward dan punishment secara bersama- sama terhadap variabel kinerja karyawan .

sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Koefesien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.368	4.74235

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:Hasil Olah Data SPSS

## KESIMPULAN

Dari hasil olah data variabel reward dan punishment secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru. Bentuk koefisien regresi untuk variabel reward dan punishment menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel reward dan punishment ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan ekspedisi di kota Pekanbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2015 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Fitri S. Massuki, Ludigdo Unti, Djamhuri Ali. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja* Jurnal *Dinamika Akuntansi* 5
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, I. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 98-106.
- Mahmudi 2013. *Manajemen Sektor Publik*. Edisi kedua UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Adi Dwi. 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya*. *Jurnal Maksipreneur* 4 (4-14)
- Rumawas Wehelmina, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia PT*. Refika, Bandung.
- Yapentra, Arhipen, 2018, *Analisis Implementasi Sanksi Pada Rumah Makan Padang (Unit Usaha Dengan Konsep manajemen Syariah)*, *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)- Volume 3, Nomor 1*