

## **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. LARIS ANDA DI KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Rifaldi**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara  
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,  
Email: rifaldibedbug@gmail.com

### ***Abstract***

*Reward and punishment are one of the key to create professional human resources in the company, especially the right reward choosen can increase the quality and quantity of employees to work better and efficient as well as the right punishment choosen can limit employees to make loss for the company to achieve the company's goal. The purpose of the research is to find and analyze the effect of reward and punishment to employee's performance at Ud. Laris Anda in Samarinda. Also to find out which variable reacted dominantly towards employee's performance at UD. Laris Anda in Samarinda. The method for this research is using sample of 35 employees. The sampling's technique is saturation sampling. Collecting data's technique is by literature review and observation, interview, and questionares. Analyzing data's technique is using multiple linear regression. The research found that reward and punishment simultaneously and parcially effected significantly toward employee's performance at UD. Laris Anda in Samarinda. Writer's suggestion for the company is to re-supervise the management of human resources in reward and punishment to get professional employee in the future.*

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

### **Pendahuluan**

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam unsur dalam mencapai tujuannya. Unsur-unsur tersebut seperti menurut Priansa dan Garnida (2013:33) yaitu sumber daya manusia (*men*), dana (*money*), bahan baku (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*) dan pasar (*markets*). Namun unsur yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

*Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. *Reward* dan *punishment*

dianggap dua kata yang paling melekat dalam membangun suatu organisasi baik dilihat dari segi perspektif manajemen sumber daya manusia maupun berbagai disiplin ilmu lainnya (Fahmi, 2016). Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawannya. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian pada UD. Laris Anda Samarinda yang beralamatkan di JL. Agus Salim No. 05, RT. 16 Bugis, Samarinda. UD. Laris Anda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan tekstil dan konveksi seperti kain sutra, kebaya, batik, spandex, cotton, paragon, denim, rayon, linen, satin dan sarung dan berbagai jenis karpet. Dengan total jumlah karyawan berjumlah 35 orang yang terdiri dari Direktur Utama, General Manager, HRD, Marcom, HRGA, Keuangan, Accounting, Admin dan Kasir, 20 orang bagian SPG/SPB dan 6 orang gudang. UD. Laris Anda memiliki sistem *reward* yang akan diberikan kepada setiap karyawan yang mampu bekerja dengan baik.

Penerapan *reward* yang ada pada UD. Laris Anda berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis yaitu adanya bonus jam lembur kerja apabila karyawan telah melewati batas jam kerja yang telah disepakati yaitu mulai jam 08.00-17.00, tunjangan hari raya untuk semua karyawan, tunjangan BPJS kesehatan untuk semua karyawan, insentif apabila karyawan dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, fasilitas yang memadai seperti mess dengan fasilitas 40 org, antar jemput karyawan dengan menggunakan minibus dan adanya liburan bersama setiap tahunnya sebagai bentuk motivasi bagi karyawan. Alasan penulis melakukan penelitian di UD. Laris Anda yaitu karena terdapat masalah yang timbul dari kinerja karyawan yaitu kedisiplinan waktu kerja. Penerapan *reward* dan *punishment* pada UD. Laris Anda Samarinda menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi standar operational perusahaan sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut peneliti tertarik dalam melakukan penelitian untuk mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada UD. Laris Anda Samarinda, Dengan komunikasi dalam organisasi berjalan sepenuhnya maka maksud dan tujuan organisasi sangat mungkin dipahami oleh seluruh anggotanya, dengan kata lain komunikasi berfungsi sebagai media yang dapat digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menyampaikan kegiatan atau program kerjanya masing-masing terhadap pihak lain yang terlibat dengan maksud untuk membentuk suatu kesepakatan guna mencapai tujuan bersama.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survei. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori (*theorities*) tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2016). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei dengan tujuan memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini meliputi studi-studi *cross-sectional* dan longitudinal yang menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur untuk pengumpulan data, dengan tujuan untuk menggeneralisasi dari sampel menjadi populasi (Fowler dalam Creswell, 2016).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, maka penulis menerapkan metode analisa data kuantitatif dalam penelitian ini dengan permodelan analisis regresi linear berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heteroskedastisitas
5. Uji Autokorelasi
6. Uji Normalitas
7. Analisis Regresi Linier Berganda
8. Koefisiensi Korelasi (R)
9. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)
10. Uji t (Parsial)
11. Uji F (Simultan)
12. Uji Variabel Dominan

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, maka model persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,515 + 0,321 X1 + 0,264 X2$$

**Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,515	,438		3,457	,002
X1	,321	,113	,415	2,850	,008
X2	,264	,106	,364	2,503	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 1,515, ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 1,515 apabila masing-masing variabel reward dan punishment bernilai konstan atau 0.
2. Variabel *Reward* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,321. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik *reward* maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.
3. Variabel *Punishment* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,264. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik *punishment* maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah. Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai  $R = 0,646$  yang berarti bahwa hubungan antara variabel *reward* dan *punishment* secara serentak dengan variabel kinerja karyawan dalam kategori kuat.

**Tabel 2. Analisis Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,380	,20016

a. Predictors: (Constant), X2, X1

sumber: Data diolah (2020)

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,380	,20016

a. Predictors: (Constant), X2, X1

sumber: Data diolah (2020)

**Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,515	,438		3,457	,002
	X1	,321	,113	,415	2,850	,008
	X2	,264	,106	,364	2,503	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Hasil Uji t dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel *Reward* (X1) memiliki nilai t- hitung sebesar 2,850 dengan nilai signifikansi 0,008. Kemudian nilai t- tabel dengan jumlah responden sebanyak 35 (n=35), variabel berjumlah 2 (k =2)-1) = t (0,025; 32) = yaitu sebesar 2,037. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (0,008 < 0,05) dan nilai t-hitung menunjukkan nilai yang lebih besar dari t-tabel (2,850 > 2,037) yang berarti *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,503 dengan nilai signifikansi 0,018. Kemudian nilai t-tabel dengan jumlah responden sebanyak 35 (n=35), variabel berjumlah 2 (k =2) dengan rumus  $t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 35-2-1) = t (0,025;32) =$  yaitu sebesar 2,037. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (0,018 < 0,05) dan nilai t-hitung menunjukkan nilai yang lebih besar dari t- tabel (2,503 > 2,037) yang

berarti *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda.

**Tabel 5. Uji F (Simultan)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,917	2	,458	11,441	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,282	32	,040		
	Total	2,199	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik F dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 11,441 dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian nilai F-tabel dengan jumlah responden sebanyak 35 ( $n=35$ ), variabel berjumlah 2 ( $k = 2$ ), maka dapat ditentukan nilai F-tabel dengan menggunakan rumus  $f_{tabel} = f(k; n-k) = f(2; 35- 2) = f(2; 33) =$  yaitu sebesar 3,28. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel ( $11,441 > 3,28$ ), maka dapat dikatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda.

*Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Laris Anda Samarinda*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu dari Putra (2015) dan Nugroho (2015) menyatakan bahwa variabel *Reward* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa *reward* merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di UD. Laris Anda Samarinda serta data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti ada hubungan yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja

karyawan pada UD. Laris Anda Samarinda. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Laris Anda Samarinda adalah variabel *Reward* (X1). Hal ini berarti *reward* sangat berpengaruh untuk menentukan kinerja karyawan pada UD. Laris Anda Samarinda. *Reward* yang baik dan benar akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas untuk perkembangan perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- Creswell, John. W. (2016). "Research Design. Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Edisi keempat.". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, Agung. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya Vol. IV, No. 2.
- Putra, B.I. (2015). Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi dan Reward Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Sukses Garmindo, Semarang). Skripsi: Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang.