

# **PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU COCO 61.707.01 BANJARBARU**

Muhammad Fitri Rejeki

Manajemen 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin,

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

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk melihat bagaimana pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru. (2) Untuk melihat bagaimana pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru. (3) Untuk melihat bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuisisioner). Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 20 responden. Metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru. (2) Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru. (3) Reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru.

**Kata Kunci: Reward (penghargaan), Punishment (teguran/sanksi), Kinerja Karyawan.**

## ***ABSTARCT***

*This study aims to test: (1) To see how affect of rewards on employee performance at COCO gas stations 61.707.01 Banjarbaru. (2) To see how punishment affects employee performance at COCO gas stations 61.707.01 Banjarbaru. (3) To see how affect of reward and punishment on employee performance at COCO gas stations 61.707.01 Banjarbaru.*

*The research method use is a quantitative research method. The data collection method in this study is the quistionaire method. The subject of the study used a sample of 20 respondents. The data analysis method uses multiple liniear regression.*

*The result showed: (1) Rewards have no effect on employee performance at COCO 61.707.01 Banjarbaru gas stations. (2) Punishment affects employee performance at COCO gas stations 61.707.01 Banjarbaru. (3) Reward and punishment affect employee performance at COCO gas stations 61.707.01 Banjarbaru.*

***Keyword: Reward, Punishment, Employee Performance.***

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kekeliruan dalam menerapkan system penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Reward adalah bonus atau penghargaan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment yang dilakukan di kantor SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik.

Dan pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan SPBU COCO 61.707. 01 Banjarbaru masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian reward dan punishment yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan peraturan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya Kembali dalam bekerja.

## **Metode**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian secara kuantitatif yang penulis gunakan disini menggunakan kuisioner dan data di peroleh dari kuisioner di lakukan beberapa uji-uji tertentu agar ditemukan seberapa besar pengaruh suatu variable bebas ke variable yang terikat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara:

1. Uji validitas  
Uji ini dilakukan untuk menguji valid tidak nya data yang diperoleh. Data dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table.
2. Uji reabilitas  
Uji ini dilakukan untuk menguji apakah data dapat dipercaya atau tidak (reliable). Pengujian ini menggunakan metode koefisien alfa atau Cronbachs alpha. Item dinyatakan reliable apabila memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6.
3. Uji normalitas  
Uji ini bertujuan untuk menguji variable pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan software SPSS v26.
4. Uji multikolinearitas  
Uji ini bertujuan untuk menguji apakan model regresi ditemukan korelasi antar variable bebas. Data dinyatakan multikoleniaritas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF lebih dari 10
5. Uji heteroskedastisitas.  
Bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

Pengujian data yang diperoleh menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan 3 cara yaitu:

1. Uji statistik F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara Bersama-sama.

2. Uji statistik t,  
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara parsial
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).  
Untuk menguji seberapa besar dipengaruhi variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

### Hasil dan pembahasan

Berhasialkan hasil penelitian dan data di peroleh di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru diketahui bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat dilihat dari penjelasan berikut.

1. Uji Validitas  
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS V26 data yang diperoleh dinyatakan semua valid dengan r hitung lebih besar dari r table.
2. Uji Reabilitas  
Data yang diperoleh dapat dipercaya karena Cronbach alpha lebih besar dari 0,6
3. Uji Normalitas  
Hasil uji normalitas dengan menggunakan software SPSS V26 data dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai asymp sig 0,066.
4. Uji Multikoleniaritas  
Berdasarkan hasil dari nilai tolerance dan VIF diperoleh nilai 0,1 dan 10. Dengan demikian antar variable tidak terjadi multikolinieritas.
5. Uji Heterokedastisitas  
Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan software SPSS V26, dilihat dari grafik scatterplot dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.
6. Uji F  
Dari hasil uji f didapatkan nilai f hitung sebesar 21,965 lebih besar dari f table 0,278. Artinya reward dan punishment mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Uji T  
Dari hasil uji t didapatkan nilai reward berhasil minus yaitu -1,334 yang berarti tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan nilai punishment positif sebesar 5,895 lebih kecil dari 0,05 yang berarti mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Koefisien Determinasi  
Nilai adjusted r square didapatkan sebesar 0,688 yang berarti reward dan punishment dalam menjalankan kinerja karyawan sebesar 68,8%, sementara 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari data diatas dapat dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pernyataan hipotesis pertama ( $H_1$ ) di tolak, maka pengaruh reward (penghargaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari koefisien variable reward bernilai minus diantara variable lainnya, yaitu -0,248 serta angka signifikan sebesar 0,200 (lebih dari 0,1). Besarnya pengaruh juga dipengaruhi dengan hasil pada perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa reward (penghargaan) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat kinerja sebesar 0,05. Oleh karena itu, hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Artinya reward (penghargaan) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru.

Pernyataan hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima, maka pemberian punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari koefisien variable punishment yang bernilai 0,940 serta angka signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,1). Besarnya pengaruh juga dipengaruhi dengan nilai F sebesar 21,965 dan nilai signifikan (pvalue)  $0,000 < 0,1$  dan dengan nilai  $R^2$  (adjusted r square) sebesar 0,688 yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 68,8%. Adapun sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variable-variabel independen lain diluar penelitian ini.

Hal ini ditunjukkan pada perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa punishment (teguran/sanksi) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kinerja sebesar 0,05. Oleh karena itu, maka hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya punishment (teguran/sanksi) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru.

### Penutup

#### 1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan serta berdasar data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa reward yang dijalankan di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebaliknya punishment yang

dijalankan di SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun berdasarkan hasil uji secara bersama-sama reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru.

## 2. Saran

Saran penulis bagi SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru agar pimpinan untuk terus memotivasi karyawan, dan selalu mengingatkan para karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja, dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen akan pentingnya pengetahuan dan sikap yang baik mengenai reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada SPBU COCO 61.707.01 Banjarbaru secara optimal.

## Daftar Pustaka

- Ali, R. (2012). *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makassar*. Makassar: UNHAS.
- Alimuddin, & Kartika, I. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk. Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanudin Makasar.
- Ananda S., & S. Priyanto. (2012). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika Putra Press.
- Buhan Bungin, M. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Danang, S. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Dwi Galih, K. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja*. Skripsi: Universitas Brawijaya.
- Echolas, J., & Shadily, H. (2012). *Kamus Indonesia-Inggris*. Gramedia.
- Fajar, A., & Heru. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmi Manajemen YKPN.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irawati, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Ivancovich, Konopaske, & Matteso. (2015). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Purnama, A. (2015). *Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop8 Surabaya*. Surabaya.
- Purwanto, J. (2012). Upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas melalui reward dan punishment di SDN Bandulan 1 Kecamatan Sukun Malang. *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*.
- Subekti, R., & R. Tjitrosudibio. (2014). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta Timur: PT. Balai Pustaka Persero.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, Akmal, & Azhari. (2014). *Teologi Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganep. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.