

***EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY RESTAURANT PUTI BUANA PEKANBARU)***

***Robbi Satria Pratama<sup>1</sup>, Gimin<sup>2</sup>, Hardisem Syabus<sup>3</sup>***

*Email: robbi.satriapratama@student.unri.ac.id<sup>1</sup>, gim.unri@gmail.com<sup>2</sup>, hardi\_545@yahoo.co.id<sup>3</sup>.*

*No.Hp: 0852-7469-3284*

*Economic Education Studies Program  
Faculty of Teacher Training and Education Science  
Riau University*

***Abstract:*** *The study aims to determine the impact of the reward and punishment on the performance of employees of Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru. The population in this study was the entire employee of Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru as much as 130 employees. Sample 57 taken using random sampling technique. Data is collected using a questionnaire, then analyzed by multiple linear regression methods. The results showed that there was a simultaneous influence of reward and punishment to the performance of employees of Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru with a donation of 0.579 or 57.9%. With the equation  $Y = -1,324 + 0.502 + 1.127 X$  This research advice can be used as a reference to improve the performance of employees through the application of reward and punishment to the performance of employees of the food stalls Puti Buana.*

***Key Words:*** *Reward, Punishment, Employee Performance*

# **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI RUMAH MAKAN PUTI BUANA PEKANBARU)**

**Robbi Satria Pratama<sup>1</sup>), Gimin<sup>2</sup>), Hardisem Syabus<sup>3</sup>)**

*Email: robbi.satriapratama@student.unri.ac.id<sup>1</sup>, gim.unri@gmail.com<sup>2</sup>, hardi\_545@yahoo.co.id<sup>3</sup>.*

No.Hp: 0852-7469-3284

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru sebanyak 130 karyawan. Sampel 57 diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner, kemudian dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru dengan sumbangan sebesar 0,579 atau 57,9% . Dengan persamaan  $Y = -1.324 + 0.502 + 1.127X$  saran penelitian ini dapat dijadikan acuan meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan rumah makan puti buana

**Kata Kunci:** Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi 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 sumberdaya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Purwanto (2014), dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset utama organisasi atau perusahaan yang harus dikelola dengan baik sehingga akan berdaya guna dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Yesril harnedi selaku menejer di Rumah Makan Puti Buana menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Rumah Makan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak menejer, masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran pelanggaran yang mengharuskan karyawan tersebut mendapatkan sanksi (punishment) bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Fakta dilapangan menyatakan bahwa karyawan rentan mengulangi kesalahan yang sama, diantaranya (1) masalah waktu kedatangan dan pergantian jam kerja, dimana pada saat pergantian jam kerja atau waktu kerja masi ada karyawan yang datang melebihi waktu yang telah ditetapkan. (2) masalah tanggung jawab pekerjaan atau kemandirian , dimana karyawan ada yang meninggalkan tempat kerjanya seperti karyawan yang bertugas di bagian pembuatan minuman pergi ke bagian pembungkusan nasi sehingga terjadi kekosongan dibagian pembuatan jus. (3) masalah kedisiplinan dan kerapian .

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut Wibowo(2011) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berdasarkan menurut pendapat ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Ruslan 2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu (1) Manajemen Sumber Daya Manusia (2) *Reward*, (3) *Punishment*. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah karena rendahnya reward dan punishment

Menurut Slameto (2010: 171), reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hadiah karena telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Fitri (2014) penghargaan atau reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperhatikan atau dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Dari pendapat ahli dapat disimpulkan reward adalah suatu penghargaan yang diberikan berupa hadiah sebagai penghargaan atas keberhasilan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan

Pentingnya pemberian reward kepada karyawan suatu perusahaan akan dapat memaksimalkan nilai dan fungsi kinerja karyawan, sehingga tujuan utama dari sebuah perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui pemberian reward Koencoro (2013). Pemberian reward yang baik akan mengarahkan individu karyawan dalam melaksanakan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Menurut (Sardiman, 2011) punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang dibrikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 130) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan punishment adalah hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan memperbaiki kinerja karyawan.

Pentingnya pemberian punishment kepada karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal karena adanya kecemasan akan diberikannya punishment atau hukuman ketika kinerja karyawan tidak maksimal Koencoro (2013). Dari uraian diatas kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan rumah makan puti buana Pekanbaru

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Mkan Puti Buana pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Puti Buana pekanbaru yang terdiri dari empat cabang yang berjumlah 130 karyawan. penelitian ini menggunakan tekni proposional sampling untuk memperoleh sampel, penelitian ini dilakukan terhadap sampel sebanyak 57 sampel sampel diambil secara acak dari setiap cabang Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

penelitian ini dapat dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi reward dan punishmen sebagai berikut

### **Reward**

Penghargaan (reward) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh Rumah Makan Puti Buana kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Distribusi frekuensi reward Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Tinggi	37.9-45	27	47.36%
2	Tinggi	30.7-37.8	11	19.30%
3	Sedang	23.5-30.6	9	15.78%
4	Rendah	16.3-23.4	7	12.28%
5	Sangat Rendah	9-16.2	3	5.26%
Jumlah				100%

*Sumber : data olahan*

Dari tabel 1. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sangat tinggi dengan pemberian reward kepada karyawan yaitu dengan jumlah 27 (47,36%) karyawan.

### **Punishment**

Punishment merupakan sanksi atau hukuman yang diberikan oleh Rumah Makan Puti Buana kepada karyawan karena karyawan melakukan pelanggaran dengan tujuan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Tabel 2. Distribusi frekuensi punishment terhadap kinerja karyawan

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Sering	29.5-35	9	15.78%
2	Sering	23.9-29.4	19	33.33%
3	Cukup	18.3-23.8	12	21.05%
4	Jarang	12.7-18.2	10	17.54%
5	Jarang sekali	7-12.6	7	12.28%
Jumlah				100%

*Sumber : data olahan*

Dari tabel 2. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sering dengan pemberian punishment terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jumlah 19 (33,33%).

## Regresi Linear Berganda

Dari tabel dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.324 + 0.502 + 1.127 X$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar -1.324. artinya adalah apabila reward diasumsikan sebesar 0.502, maka kinerja karyawan sebesar -1.324
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar -1.324. artinya adalah apabila punishment diasumsikan sebesar 1.127 , maka kinerja karyawan sebesar -1.324
- 3) Nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0.502. artinya adalah setiap peningkatan reward sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.502
- 4) Nilai koefisien regresi variabel punishment sebesar 1.127. artinya adalah setiap peningkatan punishment sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 1.127

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar variabel independen mampu memperjelaskan bersama-sama variabel independen.

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.563	8.39636

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui untuk  $R^2$  (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,579. Jadi pengaruh dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru adalah sebesar 0,579 atau 57.9% sedangkan sisanya 42.1 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru. Berdasarkan koefisien setiap peningkatan reward sebesar satu satuan maka akan meningkatkan atau menambah kinerja karyawan sebesar 0.502 satuan. penelitian Ade Vici Purnama (2015) menyatakan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. secara parsial *reward* dan *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru .

Punishment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru Setiap peningkatan peningkatan punishment sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,127 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti (2018) yang menyatakan reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menurutnya semakin baik *punishment* dan reaward yang diterapkan oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru dipengaruhi oleh reward dan punishment. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pemberian reward untuk karyawan Rumah Makan Puti Buana berada pada kategori setuju dengan jumlah 27 (47,36%) karyawan dan pemberian punishment berada pada kategori setuju dengan jumlah 19 (33,33%) karyawan dan kinerja karyawan berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 19(33,33%) karyawan.

Dilihat dari setiap indikator pemberian reward kepada karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru diketahui bahwa faktor gaji dan bonus berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 25(43,85%) karyawan, tunjangan dan penghargaan berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 23(40,35) karyawan, dan promosi karyawan berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah 20(35%) karyawan.

Dilihat dari setiap indikator punishment untuk karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru diketahui bahwa indikator teguran berada pada kategori setuju dengan jumlah 21(36,84) karyawan, pemberian surat peringatan berada pada kategori setuju dengan jumlah 24(42,10%) karyawan, dan pemberian skorsing atau pemberhentian sementara dengan kategori setuju dengan jumlah 18(31,57%) karyawan.

Dilihat dari indikator kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru diketahui bahwa indikator kuantitas berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 22(38,60%), kualitas pekerjaan berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 16(28,07) karyawan, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 19(33,33%) karyawan, kehadiran karyawan berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 17(29,82%) karyawan, dan kemampuan kerja sama berada pada kategori tidak setuju dengan jumlah 20(35,08%) karyawan.

Dilihat dari  $R^2$  (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,579. Jadi pengaruh dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru adalah sebesar 0,579 atau 57.9% sedangkan sisanya 42.1 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti pemberian motivasi sesuai dengan hasil penelitian Ade Vici Purnama (2015) yang menyatakan reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan peneliti menemukan bahwa tingkat kinerja karyawan di Rumah Makan Puti Buana berada pada kategori rendah. Indikator yang menyatakan bahwa tingkat kinerja yang rendah berada pada tingkat tidak setuju dan setujunjang ditemukan pada indikator indikator kinerja karyawan. berbeda dengan variabel reward dan punishment yang peneliti temukan menunjukkan bahwa reward dan punishment berada pada kategori setuju dan sangat setuju yang sering terlihat dari beberapa indikator seperti tunjangan dan penghargaan dan gaji dan bonus serta pada indikator lainnya.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.502. artinya adalah setiap peningkatan reward sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.502 , dan punishment memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 1.127. artinya adalah setiap peningkatan punishment sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 1.127. nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh yaitu R Square sebesar 0,579. Jadi pengaruh dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru adalah sebesar 0,579 atau 57.9% sedangkan sisanya 42.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis akan memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu :

1. Bagi karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru melalui reward dan punishment
2. Bagi Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru  
Rumah Makan Puti Buana Pekanbaru diharapkan dapat berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian reward atau punishment.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fitri, Massuki S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). Lombok
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang
- Purwantono, I. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bakrie Telecom Tbk.). *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie Vol.2 No.2*. Universitas Bakrie. Jakarta
- Ruslan Mas'ud dkk. 2015 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Diakses 16 Desember 2018
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Winda Sri Astuti dkk. (2018) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. BPR Hasamitra Makassar) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makasar. Makasar