

---

## **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

---

**Satriani, Zulhaida**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

---

### **Article Info**

**Keywords:**

*Reward*  
*Punishment*  
*Employee Performance*

---

### **ABSTRACT**

*This research was conducted on PT. Coca Cola Europacific Pekanbaru. The purpose of this study is to know whether reward and punishment have an effect on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. The sample in this study were 61 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis method and the data is analyzed using the SPSS program. The results in this study indicate that partially Reward has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Punishment partially has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Simultaneously Reward and Punishment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. The magnitudes of effect Education and Training as well as Work Experience on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru as big 52,4% while the remaining 47,6% is influence by other variables not used in this study.*

---

### **Info Artikel**

**Kata kunci:**

*Reward*  
*Punishment*  
Kinerja Karyawan

---

### **SARIPATI**

---

Corresponding Author:

[zulhaida@uin-suska.ac.id](mailto:zulhaida@uin-suska.ac.id)

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.. Secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Besaran pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

---

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, dimana dalam usaha mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu dari sumber daya manusia. Maka berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia perusahaan dengan tujuan menaikkan atau meningkatkan kualitas kinerja setiap individu sumber daya manusia dan tentu juga untuk menaikkan kinerja perusahaan. Dimana tujuan tersebut merupakan sesuatu yang harus dicapai perusahaan dalam upaya mengembangkan perusahaan, mengingat perkembangan dunia bisnis semakin meningkat dan semakin tingginya persaingan dalam bidang usaha tanpa terkecuali dalam sektor jasa. Dalam pertumbuhan dunia bisnis masalah yang dapat dialami perusahaan dapat semakin kompleks mengingat perusahaan akan menghadapi lebih banyak rivalitas.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kualitas perusahaan yang baik mencerminkan bahwa perusahaan memiliki kinerja manajerial yang baik dari waktu ke waktu. Tetapi terkadang ditemukan beberapa permasalahan yang timbul, baik permasalahan internal maupun eksternal. Hal ini mengindikasikan adanya kemunduran atas kinerja manajerial yang dialami oleh perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan perlu memperhatikan dan memastikan bahwa kinerja manajerial telah terkoordinasi dengan baik. Kinerja manajerial memiliki peranan penting di dalam tubuh organisasi karena merupakan tolak ukur, standar dan penilaian atas sejauhmana pencapaian yang telah dilakukan oleh manajemen atas pelaksanaan kegiatan organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward*. *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* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan

ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar.

*Reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” 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”. Kadarisman (2012)

*Punishment* adalah praturan atau hukuman akan berfungsi sebagai mengendali karyawan biar lebih giat bekerja dan lebih baik, tunduk dan patuh kepada peraturan yang disepakati dalam peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. (Ruben, 2019).

Menurut Kasmir (2016:208) menyatakan bahwa ada enam indikator kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas untuk dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi di Jalan Garuda Sakti Kilometer 3, Komplek Pergudangan Angkasa 11, Blok E, Nomor 10, Simpang Baru 28291. Untuk pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner.

- a. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana wawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data tersebut mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Metode pengumpulan informasi dalam riset ini dengan metode melakukan wawancara langsung kepada salah satu karyawan di PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru

- b. Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel akan diukur dan tau apa yang bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Koesioner juga merupakan pengumpulan data dengan metode menyusun persoalan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan permasalahan yang terjadi didalam industri.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru, yaitu sebanyak 61 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengenali arah serta seberapa besar pengaruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hubungan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 For Windows dapat disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.763	5.547		.678	.500
	Reward	.624	.090	.639	6.956	.000
	Punishment	.280	.103	.249	2.708	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,763 + 0,624 X_1 + 0,280 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,763. Artinya adalah apabila Reward dan Punishment diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 3,763.
2. Nilai koefisien regresi variabel Reward sebesar 0,624. Artinya adalah jika Reward mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,624.
3. Nilai koefisien regresi variabel Punishment sebesar 0,280. Artinya adalah jika Punishment mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,280.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.763	5.547		.678	.500
	Reward	.624	.090	.639	6.956	.000
	Punishment	.280	.103	.249	2.708	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 2 dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas.

Rumus pengambilan nilai t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 61 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 58 : 0,025$$

$$= 2,002 \text{ (dilihat dari tabel t dengan df = 58 dan level of significance 0,025)}$$

Keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Reward*. Diketahui  $t$  hitung (6,956) >  $t$  tabel (2,002) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Kota Pekanbaru.
2. *Punishment*. Diketahui  $t$  hitung (2,708) >  $t$  tabel (2,002) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Kota Pekanbaru.

**Tabel 3 Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.286	2	274.643	31.976	.000 <sup>b</sup>
	Residual	498.157	58	8.589		
	Total	1047.443	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa  $F$  hitung (31,976) >  $F$  tabel (3,156) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.

**Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.508	2.93068

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,724. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,524 atau 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja

karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:67) mengatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi perusahaan dalam menggapai suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan ialah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasannya F hitung sebesar (31,976) > F tabel (3,156) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Indonesia Kota Pekanbaru.

Diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,724. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,524 Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara simultan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya.

### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar (6,956) > t tabel (2,002) dengan signifikansi 0,000

$< 0,05$ . Artinya secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.

Hal ini menjelaskan bahwa *reward* merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada karyawan maka ini akan sejalan dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Ruben, 2019) *Punishment* ialah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karna ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan diperusahaan.

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $(2,708) > t$  tabel  $(2,002)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian *punishment* karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:



1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(6,956) > t$  tabel  $(2,002)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(2,708) > t$  tabel  $(2,002)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan diketahui  $F$  hitung sebesar  $(31,976) > F$  tabel  $(3,156)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Nilai korelasi ( $R$ ) yang dihasilkan sebesar  $0,724$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai  $R$  Square yang dihasilkan sebesar  $0,524$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar  $52,4\%$  terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar  $47,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Di Ponigoro.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok.
- Ruben D. (2019). *Komunikasi Perilaku Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.