

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DRIVER GOJEK KOTA JAKARTA SELATAN)**

Neti Kurotul Basyiroh, Ratna Nikin Hardati, Dadang Krisdianto

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: netirotul.06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara punishment dan reward terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah reward dan punishment secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel pada variabel reward dengan nilai $6,881 > 1,980$ dan dari variabel punishment memiliki nilai $3,616 > 1,980$. Hasil uji simultan pada penelitian ini adalah reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel, yaitu $27,585 > 3,07$.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research is used to determine the effect between punishment and reward on employee performance. In this study the method used is quantitative method. The sample used in this study amounted to 120 respondents. The data analysis techniques applied are validity & reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results of this study are reward and punishment partially have an influence on employee performance. This can be seen from the value of t count > t table on the reward variable with a value of $6,881 > 1.980$ and from the punishment variable has a value of $3.616 > 1.980$. The simultaneous test results in this study are reward and punishment simultaneously have a significant effect on employee performance. This can be seen from the value of f count > f table, which is $27.585 > 3.07$.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Teknologi pada dunia sekarang ini berkembang sangat pesat, terdapat beberapa jenis bisnis baru yang bermunculan ke permukaan. Beberapa perusahaan yang muncul yakni *startup*. Ada berbagai macam jenis *startup* di Indonesia beberapa yakni jasa transportasi *online*, Gojek termasuk kedalam *stratup* jasa transportasi *online*. Adanya transportasi *online* ini dapat mempermudah konsumen untuk memenuhi kebutuhan lewat pemesanan secara *online* dengan cara yang mudah.

Gojek yakni sebuah usaha yang menjelajah dibidang transportasi *online*. Gojek diluncurkan di tahun 2010 oleh Nadiem Makarim. Perusahaan ini punya berbagai macam fitur yang dapat memudahkan masyarakat diantaranya pelayanan akomodasi, pengantaran makanan serta belanjaan, pengantaran barang, *streaming* dan hiburan, membayar memanfaatkan dompet digital serta lainnya. Perusahaan Gojek sudah menyanggah status *startup unicorn* pertama kali di Indonesia yang bermakna perusahaan *unicorn* yakni istilah yang dimanfaatkan sebagai penyebut perusahaan besar bernilai 1 miliar USD atau sekitar Rp 140 triliun. Namun, selain Indonesia ada Gojek juga tersedia di beberapa negara seperti Singapura, Vietnam juga Thailand. Di Indonesia sendiri Gojek menyediakan ada layanan berupa *GoRide*, *GoCar*, *GoSend*, *GoBox*.

Informasi yang diperoleh peneliti ialah adanya aksi demo yang dilakukan sejumlah *driver* Gojek di depan kantor Gojek, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Aksi demo ini menyebabkan seorang *driver* tidak

menjalankan tugasnya dimana seharusnya seorang *driver* menyajikan akomodasi daring, pengantaran makanan, angkutan barang, belanja juga pembayaran.

Demo terjadi karena harga *GoFood* pada jarak terdekat yang awalnya yakni Rp 9.600, namun dengan sepihak perusahaan Gojek penurunan harga jadi Rp 8.000. Menurut salah satu seorang *driver* tarif segitu Sebenarnya ini bukan biaya yang besar, hanya biaya pengiriman, waktu juga tenaga tidak ada hitungannya sama sekali. Gojek juga punya sanksi sesuai kategori pelanggaran bagi para *driver* yang melanggar, berbagai sanksi dapat dilihat di aturan tata tertib (Tartibjek). Salah satu kategori pelanggaran tingkat V poin 9, “Mengajak *Driver* lain untuk melakukan kegiatan demonstrasi/*sweeping/offbid*/ segala hal yang dapat merugikan perusahaan atau mengganggu ketertiban umum.”

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward yakni suatu hal didapati oleh pekerja atas imbalan dari kinerja dan tanggung jawab yang sudah dilakukan juga telah dijalankannya (Kadarisman, 2016).

Punishment

Menurut Siagian (2006) *punishment* yakni suatu cara ataupun tindakan organisasi kepada pekerja yang mendapati kesalahan supaya dapat mengubah perilaku agar menaati aturan di perusahaan juga norma yang ada.

Kinerja Karyawan

Afandi (2018) kinerja karyawan bisa bermakna yakni nilai kinerja yang

didapati seseorang pada sebuah perusahaan berdasarkan dengan hak juga tanggung jawab yang diimbang setiap orang.

Hipotesis Penelitian

H1 : *Reward* dengan parsial diduga punya dampak signifikansi akan kinerja karyawan.

H2 : *Punishment* secara parsial diduga berdampak signifikan kepada kinerja pekerja.

H3 : *Reward* juga *Punishment* dengan bersamaan diduga berdampak kepada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) studi yang bersifat asosiatif yakni studi yang bersifat menanyakan hubungan dari dua item bahkan lebih, dan punya fungsi sebagai penjelasan, peramalan juga pengendalian fenomena.

Lokasi Penelitian

Lokasi studi ini berada di Kota Jakarta Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini yakni *driver* Gojek dan berada di Kota Jakarta Selatan dan ada pada komunitas Gojek Jabodetabek yang berjumlah 5.300 orang. Sementara sampel yang digunakan berjumlah 120 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner / Angket

Kuesioner yakni teknik mengumpulkan data memanfaatkan pendistribusian pertanyaan kepada perespon dengan jawaban tertulis.

Dokumentasi

Dokumentasi yakni sebuah pola dengan didapati guna mengumpulkan info dengan pemanfaatan buku, jurnal, internet dan berkaitan dengan masalah yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Mendapati dalam studi ini perhitungan r hitung pada tiap item jawaban yang terbesar akan r tabel

bermakna tiap item jawaban sesuai. Kemudian dilihat dari nilai signifikansi dari tiap item jawaban bahwa signifikansi kurang dari 0,05 bermakna tiap item jawaban valid. Mendapati kesimpulan akan item itu bisa dimanfaatkan sebagai pengukur variabel studi.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	r tabel	Keterangan
<i>Reward</i>	0.634	0.60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.680	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.700	0.60	Reliabel

variabel kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* punya hasil *cronbach's alpha* menjadi tinggi akan 0,60 mendapati akan tiap item dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10643502
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.062
	Positive	.044
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

penfujian Kolmogorov-smirnov mendapati Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 menjadi tinggi akan 0,05 mendapati kesimpulan akan pendistribusian data normal.

4. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.944	1.059
X2	0.944	1.059

Item reward (X1) juga punishment (X2) punya hasil tolerance dengan hasil besar 0,10 juga hasil VIF dengan hasil kecil akan 10,00 mendapati makna akan pada kedua variabel tak ada multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.785	1.316		2.876	.005
	Reward	-.150	.113	-.126	-.1336	.184
	Punishment	-.063	.089	-.067	-.708	.480

Item reward (X1) dan punishment (X2) punya signifikansi dengan hasil besar akan 0,05 mendapati makna akan pada kedua variabel tak ada heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.815	2.258		8.774	.000
	Reward	1.192	.193	.484	6.164	.000
	punishment	.392	.153	.201	2.567	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

a. Diperoleh nilai a senilai 19,815 yang yakni konstanta atau keadaan item kinerja karyawan

belum didampaki dari item reward juga punishment.

- b. Diperoleh nilai b₁ senilai 1,192 yang yakni nilai koefisien regresi item reward bermakna apabila reward mendapati kenaikan 1 mendapati kinerja karyawan bisa terjadi peningkatan senilai 1,192 satuan.
- c. Diperoleh nilai b₂ senilai 0,392 yang yakni nilai koefisien regresi item punishment bermakna dengan punishment mendapati kenaikan 1 mendapati kinerja pekerja bisa terjadi peningkatan senilai 0,392 satuan. Apabila punishment dinaikkan, mendapati kinerja bisa naik.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.896	1.641		14.561	.000
	Reward	1.309	.192	.531	6.811	.000

Variabel reward punya t hitung senilai 6.811 > t tabel yakni 1,980 juga hasil signifikansi 0,000 < 0,05 mendapati akan Ha 1 diterima juga Ho 1 ditolak dengan makna Reward dengan parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.025	2.214		12.206	.000
	Punishment	.616	.170	.316	3.616	.000

Variabel *punishment* punya t hitung senilai 3.616 > t tabel yakni 1,980 juga signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Ha 2 diterima serta Ho 2 ditolak dengan maksud *Punishment* dengan parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.981	2	124.490	27.585	.000 ^b
	Residual	528.011	117	4.513		
	Total	776.992	119			

Dari uji simultan mendapati hasil signifikan senilai 0,000 < 0,05 serta f hitung 27.585 > f tabel 3,07 menunjukkan bahwa Ha 3 diterima serta Ho 3 ditolak yang bermakna *Reward* juga *Punishment* dengan bersamaan berdampak kepada kinerja karyawan.

1. Pengaruh *Reward* Kepada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung senilai 6.811 > t tabel yakni 1,980 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa *reward* dengan bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Memberikan *reward* yakni suatu imbalan dari perusahaan karena karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang sesuai standar ataupun melebihi standar perusahaan. *Reward* di dalam perusahaan yakni suatu hal yang digunakan sebagai suatu

motivasi dalam peningkatan kinerja.

Hasil studi ini sejalan akan studi dari Nurul Mawaddah Yunas (2020) berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan (Studi Pada *Driver* Grab Di Kota Malang). Hasil studinya mendapati akan *reward* dengan parsial berdampak positif kepada kinerja karyawan.

1. Pengaruh *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan

Penyajian hasil dari uji t dengan t hitung senilai 3.616 > t tabel yakni 1,980 serta signifikansi 0,000 < 0,05 maka bisa diartikan akan *punishment* secara parsial berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Adanya *punishment* ialah agar setiap pegawai bisa was-was akan melaksanakan pekerjaan dan tidak sembarangan dalam bekerja. *Punishment* diberikan jika karyawan melakukan suatu pelanggaran untuk memberikan efek jera.

Hasil studi ini sejalan akan studi dari Fereshti Nurdiana Dihan, dkk (2020) Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Mendapati studinya mendapati akan *punishment* dengan parsial berdampak positif kepada kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan

Penyajian uji F, akan F hitung senilai 27.585 > f tabel senilai 3,07 juga signifikansi senilai 0,000 < 0,05 mendapati makna akan *reward* juga *punishment* dengan simultan berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Hasil studi ini sejalan akan studi dari Rizki Ayu Pramesti, dkk (2020) berjudul Dampak *Reward* Dan *Punishment* kepada Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Mendapati studinya menunjukkan akan *reward* juga *punishment* dengan simultan berdampak positif kepada kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. *Reward* dengan parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan bisa diamati pada nilai uji t dengan nilai t hitung senilai 6.811 > t tabel yakni 1,980 juga signifikansi 0,000 < 0,05 mendapati akan H1 diterima serta H0 ditolak.
2. *Punishment* dengan parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan bisa diamati pada nilai uji t dengan t hitung senilai 3.616 > t tabel yakni 1,980 juga signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga diperoleh hasil hipotesis H2 diterima juga H0 ditolak.
3. *Reward* juga *punishment* secara simultan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan bisa diamati nilai uji F dengan F hitung senilai 27.585 > f tabel senilai 3,07 serta signifikansi senilai 0,000 < 0,05 mendapati akan H3 diterima serta H0 ditolak.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Studi ini mendapati kedua item yakni *reward* dan *punishment* berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, oleh karena itu keduanya perlu diperhatikan oleh perusahaan. Namun *reward* punya dampak yang lebih dominan kepada kinerja karyawan dibandingkan dengan dampak *punishment* kepada kinerja karyawan, bermakna bila minat akan terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan begitu wajib dengan memberikan reward. Oleh karena itu diharapkan perusahaan untuk mempertahankan peningkatan pemberian *reward* kepada karyawan supaya pegawai bisa termotivasi serta bekerja lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil studi ini, penulis masih menyadari ada hal-hal yang menjadi kelemahan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah berbagai materi dan variabel lain yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang memdampaki kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).

- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167.
- Fahmi, Irham. 2016. Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kadarisman, M. 2016. Manajemen Kompensasi. Grafindo Persada, Jakarta.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Dampak *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Nugroho, A. D. (2015). Dampak *reward* dan *punishment* kepada kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo.
- Siagian, Sondang. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1. Cet.1. Bumi Aksara. Jakarta
- Sofiati, E. (2021). Dampak *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Dampak *Reward* Dan *Punishment* Kepada Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. 2013. Metode Studi Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV. Bandung.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* kepada kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).