



INDEKS

Inovasi Dinamika Ekonomi dan Bisnis

CV. Merak Khatulistiwa

Volume 1 Nomor 1, Agustus 2024

<https://ejournal.merakkhatulistiwa.com/index.php/indeks>

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK (ALFAMART) KOTA PEKANBARU

Hesti Yulia¹, Loveana Syaifora², Irsyadi Zain³,

¹ Mahasiswi STIE Persada Bunda

² STIE Persada Bunda

³ STIE Persada Bunda

*Correspondence Email: hesti.yulia@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important factor that can affect customer satisfaction which will have a direct impact on customer satisfaction and their loyalty to the company. Employee performance will indirectly reflect the success of the company and have a good impact on the company. To achieve effective employee performance, companies can pay attention to several things including giving rewards and punishments. This study discusses several problem formulations, namely, first, How Rewards affect the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople, How Punishment affects the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople, How Rewards and Punishments affect the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople. This study is a quantitative study with a descriptive research type. The population of this study was 62 Alfamart Pekanbaru City salespeople and will be continued into multiple linear regression analysis using SPSS 20. Based on the results of statistical tests that have been carried out, all tests are met with a p-value of less than 0.05, which means that rewards partially have a significant effect on the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople. Based on the results of statistical testing that has been done, it shows that all tests are fulfilled with a p-value of less than 0.05, which means that punishment partially has a significant effect on the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople. Based on the results of statistical testing that has been done, it shows that all tests are fulfilled with a p-value of less than 0.05, it can be concluded that reward and punishment simultaneously have a significant effect on the performance of Alfamart Pekanbaru City salespeople, with a determination coefficient value of 0.691 or 69.1%. This shows that the independent variables together have an influence in explaining performance of 69.1% while the remaining 30.9% is influenced by other variables not included in this study

Keywords: : *Impact of Reward and Punishment, Performance, Sales people*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan factor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan yang akan berdampak langsung kepada kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kinerja karyawan secara tidak langsung akan mencerminkan keberhasilan perusahaan dan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal diantaranya adalah pemberian reward dan punishment. Dalam penelitian ini membahas beberapa rumusan masalah yaitu pertama Bagaimana Reward berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru, Bagaimana Punishment berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru, Bagaimana Reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah 62 pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru dan akan dilanjutkan ke dalam analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Berdasarkan hasil pengujian statistic yang telah dilakukan menunjukkan semua uji terpenuhi dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yang artinya reward secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengujian statistic yang telah dilakukan menunjukkan semua uji terpenuhi dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yang artinya punishment secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengujian statistic yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua uji terpenuhi dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.691 atau 69,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variable independent secara bersama sama mempunyai pengaruh dalam menjelaskan kinerja sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh *Reward and Punishment* , Kinerja , Pramuniaga

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu individu ataupun organisasi (Mukminin, Habibi, & Prasoj, 2019). Menurut Darmadi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen dalam operasional melalui proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kontribusi produksi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Cole, dkk dalam (Alfattama, 2021) kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk menyelaraskan kemampuan individu demi tercapaainya tujuan organisasi/lembaga secara informasi/sistematis melalui wawancara

penilaian dan penetapan tujuan. Robbin dan Judge (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepati bersama (Shaleh, 2018).

Reward dan *Punishment* merupakan dua kata yang melekat dalam membangun perusahaan yang dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia. *Reward* dalam Kamus Bahasa Inggris – Bahasa Indonesia yang berarti ganjaran, upah, hadiah (Darmanto & Wiyoto, 2015). *Reward* atau kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan Perusahaan kepada seorang karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Irham fahmi 2016).

Punishment dalam Kamus Bahasa Inggris – Bahasa Indonesia yang berarti “Hukuman” atau “Siksaan” (Hasibuan, 2017), sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia “Hukuman” memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur (Kemendikbud, 2016). *Punishment* merupakan penguat yang konotasi negatif, tetapi jika diberikan secara tepat dan bijak akan menjadi alat motivasi (Rosyid & Abdullah, 2018).

Pada era ini masyarakat menyukai hal-hal yang terbilang praktis dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, salah satunya adalah dalam pemenuhan kebutuhan pokok yang saat ini banyak di jumpai di pusat perbelanjaan modern, salah satunya Alfamart. Alfamart yang berada di bawah naungan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk telah memiliki banyak cabang di Indonesia.

kinerja karyawan Alfamart saat ini sedang menjadi sorotan hangat karena munculnya beberapa kasus yang melibatkan karyawannya. Salah satu kasus di Alfamart Suka Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru pada Mei 2012 yaitu pencurian di Alfamart melibatkan karyawan yang bersekongkol dengan para pencuri untuk membuat skenario seolah - olah telah terjadi perampokan (GoRiau.com, 2014). Kasus pencurian lainnya juga dilakukan oleh karyawan Alfamart Pangkalan Kerinci, Kabupaten pelalawan, Provinsi Riau yang melakukan penggelapan uang hasil penjualan sebesar Rp. 98.900.000,-. Kasus ini terkuak saat

kepala toko melakukan pengecekan keuangan (KiblatRiau.com, 2024). Kasus lainnya yaitu pencurian coklat yang dilakukan oleh seorang Ibu yang mengendarai mobil mewah di Alfamart Sampora, Kec. Cisauk, Kota Tangerang pada Agustus 2022 (detik.com, 2022).

Penilaian kinerja karyawan Alfamart sangat penting dilakukan bagi perusahaan karena baik buruknya suatu kinerja akan menentukan keuntungan ataupun kerugian perusahaan. Penilaian terhadap kinerja Alfamart bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kualitas karyawan yang sedang bekerja menjalankan tugasnya. Tetapi masih ada saja dijumpai karyawan yang bertugas dengan tidak maksimal sesuai dengan standar yang diterapkan dan tidak sesuai dengan SOP perusahaan. Berikut ini hasil kinerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk :

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2018 – 2022

Tahun	Target(%)	Kualitas (%)	Kuantitas (%)	Ketepatan Waktu (%)	Efektivitas (%)	Kemandirian (%)
2018	100	90	88	87	92	90
2019	100	92	90	88	93	93
2020	100	70	75	78	80	89
2021	100	85	82	86	85	90
2022	100	89	87	90	89	90

Sumber: Data olahan, 2024

Seiring dengan hasil kinerja yang kurang maksimal yang terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk itu perusahaan harus menyiapkan dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi pengaruh untuk mencapai hasil kinerja yang baik bagi karyawan. Menurut Astusi & Sujatna (2021) serta Bandiyono, dkk (2021) pada penelitiannya mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian *Reward* dan *Punishment*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bey & Indrawati (2019) serta Anggaraini (2020) mengemukakan hal yang sama bahwa *Punishment* sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap terhadap kinerja pramuniaga Alfamart Kota Pekanbaru dan memberikan referensi dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian *survey*. Dalam penelitian *survey* informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Umumnya pengertian *survey* dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berbeda dengan sensus yang informasinya dikumpulkan dari seluruh populasi. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh adalah analisis linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pramuniaga pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart).

Statistik deskriptif (*descriptive statistics*) yaitu statistik yang mempelajari tata cara mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berwujud angka-angka, agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, keadaan peristiwa, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. Analisis data yang tergolong statistik deskriptif, terdiri dari tabel, grafik, *mean*, *median*, *modus*, pengukuran variasi data, dan teknik statistik lain yang bertujuan hanya mengetahui gambaran atau kecenderungan data tanpa bermaksud melakukan generalisasi (Ananda, R & Fadhli, M, 2018).

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pramuniaga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru sebagai responden yang diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja dan mutu karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan mencapai target perusahaan.

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara 1 variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah

untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* dengan menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda *Reward* (X1) *Punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.196	6.179		1.488	.142
<i>Reward</i>	.541	.127	.527	4.274	.000
<i>Punishment</i>	.594	.209	.350	2.841	.006

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu pengaruh *punishment* terhadap kinerja, adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 9.196 + 0.541 \text{ Reward} + 0.594 \text{ Punishment}$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9.196 menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan sebesar 9.196 meskipun nilai variabel *independent* (*Punishment*) tidak mengalami penambahan ataupun pengurangan
2. Koefisiensi regresi variabel *Reward* (X1) sebesar 0.541 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel *Reward* (X1) akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0.541 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisiensi regresi variabel *Punishment* (X2) sebesar 0.594 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel *punishment* (X2) akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0.594 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Uji *t* merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis linear berganda. Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (*Reward* dan *Punishment*) secara parsial/sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja) dengan ketentuan $p\text{-value} < \alpha$ (0.05) maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Uji *t* pada dilakukan

untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independent (Reward) dalam menerangkan variabel dependent (kinerja).

Tabel 3. Uji t *Reward* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.235	6.258		2.275	.027
	<i>Reward</i>	.834	.077	.812	10.786	.000

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Reward* (X1) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji t pada dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent (*Punishment*) dalam menerangkan variabel dependent (kinerja).

Tabel 4. Uji t *Punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.464	6.660		2.622	.011
	<i>Punishment</i>	1.323	.137	.780	9.648	.000

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Punishment* (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F pada dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent (*Reward* dan *Punishment*) yang berada di dalam model berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja).

Tabel 5. Uji F *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7058.550	2	3529.275	69.069	.000 ^b
	Residual	3014.755	59	51.098		
	Total	10073.305	61			

Sumber: Data olahan, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 5 dari uji ANOVA atau uji F diperoleh p-value - sebesar $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Hasil analisis deskriptif pada variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) menunjukkan bahwa nilai rata – rata tertinggi diraih oleh indikator Kemandirian sebesar 4,00 dengan kriteria sangat setuju, berarti karyawan digerei PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru sangat setuju bila perusahaan memperhatikan kinerja karyawan yang menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu. Indikator efektivitas memiliki nilai rata – rata terendah sebesar 3,92 dengan kriteria baik, hal ini menunjukkan bahwa Sebagian kecil pramuniaga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru menganggap dirinya telah efektif dalam bekerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Reward* terhadap kinerja, *Punishment* terhadap kinerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pramuniaga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pramuniaga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru, hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya *Reward* membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja dan dengan adanya *Punishment* membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pramuniaga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Kota Pekanbaru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69.1%, sedangkan sisanya 30.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Referensi

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.1, No.6.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfamart. (2017, Mei 23). PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Retrieved from <https://alfamart.co.id/storage/bidprospectus/June2020/EonsT1SKer6cCemxvAwb.pdf>
- Alfamart. (2023). Tentang Alfa. Retrieved from <https://alfakarir.jobseeker.software/>
- Ananda, R, & Fadhli, M. (2018). *Statistika Pendidikan Teori dan Praktik Dalam Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Anggraini, D. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Guru di TK Al Wahyu Surabaya. *Media of Teaching Oriental and Children (Motic)*, Vol. 4 (2), Hal : 224-238.
- Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 – 2018. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*, Hal . 10.