

## Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irenk Medika Kota Depok Tahun 2023

Sopa Ainun Musahilla<sup>1</sup>, Oci Etri Nursanty<sup>2</sup>

Departement: Klinik Pratama Rawat Jalan Irenk Medika<sup>1</sup>, Universitas Indonesia Maju<sup>2</sup>

Email: [sopa.ainun2007@gmail.com](mailto:sopa.ainun2007@gmail.com)<sup>1</sup>

### Artikel Info

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi [Creative Commons Atribusi Berbagi Serupa 4.0 Internasional](#).

**Kata kunci:** kinerja karyawan, *punishment*, *reward*

### Abstrak

**Latar Belakang:** Kinerja seorang karyawan merupakan hasil pemikiran dan tenaga karyawan dapat dilihat secara konkret atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dalam jumlah banyak, tetapi dalam banyak hal hasil pemikiran dan tenaga tidak dapat dicapai, dihitung dan dilihat sebagai ide untuk memecahkan masalah, sebuah inovasi baru kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan organisasi.

**Tujuan:** Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada klinik pratama rawat jalan irenk medika tahun 2023.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Rawat Jalan Irenk Medika sebanyak 35 orang. Data diambil dengan menggunakan kuesioner, ditampilkan dalam table, dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan koefisiensi determinan ( $R^2$ ) dan di uji menggunakan uji T dan uji F.

**Hasil:** Hasil penelitian nilai f-hitung dari *reward* dan *punishment* adalah 29,436 yang dimana lebih besar nilai f-tabel yang sebesar 3,28. Sedangkan nilai signifikan adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, f-hitung > f-tabel dengan nilai 29,439 > 3,28 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.

**Kesimpulan:** Secara simultan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan klinik Pratama Irenk Medika Depok, secara parsial *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan klinik Pratama Irenk Medika Depok, secara parsial *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Irenk Medika Depok.

### Pendahuluan

Masalah kinerja sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Agar mampu bersaing, tidak sedikit perusahaan yang mulai menaruh perhatiannya terhadap pengembangan kualitas kinerja SDM (sumber daya manusia) yang dimilikinya.<sup>1,2</sup> Hal ini dilakukan agar SDM (sumber daya manusia) dapat menjadi suatu asset yang diharapkan mampu mendorong pertumbuhan dan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan (*generate*) profit yang maksimal bagi perusahaan.<sup>3,4</sup> Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti penerapan kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman. Tingkat efisiensi dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif adalah beberapa faktor lain yang mempengaruhi tingkat efektivitas kerja karyawan.<sup>5,6</sup>

Dalam hal memberikan kompensasi kepada karyawannya, setiap perusahaan harus mematuhi aturan dan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dan akan dilakukan oleh karyawannya.<sup>7</sup> Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur

dengan materi tetapi juga oleh interaksi antara orang dan lingkungan perusahaan. Ada saat saat ketika orang termotivasi oleh keuntungan ekonomi yang terkait dengan *reward*, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, *punishment* harus digunakan untuk mengurangi kesalahan dan penurunan produktivitas karyawan.<sup>8,9</sup> Klinik Irek Medika memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam pemberian *reward* dan *punishment*.

SOP ini bertujuan untuk memberikan arahan dalam memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan. SOP menurut Surat Keputusan Pimpinan Klinik KPRJ Irek Medika No. 015 / 100.SK-IMC / II / 2015 tentang Penyelenggaraan *reward* dan *punishment* Karyawan mempunyai prosedur yang dilaksanakan oleh Pimpinan Klinik dan memiliki uraian prosedur kriteria penilaian untuk pemberian *reward* berdasarkan kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab, sikap dan kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara pada 1 Maret 2023 dengan 15 karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika, menurut karyawan tersebut faktor masalah yang menyebabkan kinerja rendah yaitu akibat dari *reward* dan *punishment* yang tidak efektif; misalnya, masalah pembayaran terus terjadi karena karyawan merasa tidak diapresiasi atas hasil kerja mereka untuk perusahaan, masih adanya ketidakadilan dalam pemberian *reward* antara karyawan baru dengan karyawan lama, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan *reward* yang lebih kepada mereka.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika".

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.<sup>10</sup> Penelitian ini diukur dengan memakai kuisisioner yang diberikan langsung ke karyawan berupa kertas kuisisioner setelah selesai bekerja. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan Klinik Rawat Jalan Irek Medika sebanyak 35 responden. Sampel yang di ambil menggunakan teknik *total sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang dibuat dari mengadopsi kuisisioner penelitian terdahulu (Khairun Nisa 2019).<sup>11</sup> Data yang sudah diambil ditampilkan dalam table, dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan koefisiensi determinan ( $R^2$ ) dan di uji menggunakan uji T dan uji F. Penelitian dilakukan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika yang berlokasi di Jalan Bahagia Raya No 18 Abadijaya, Sukmajaya, Depok.

## Hasil

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan Terakhir

| Kategori                   | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|-----------|------------|
| <b>Usia</b>                |           |            |
| 20 – 25                    | 9         | 26%        |
| 26 – 30                    | 3         | 8%         |
| 31 – 35                    | 2         | 6%         |
| > 36 Tahun                 | 21        | 60%        |
| <b>Jenis Kelamin</b>       |           |            |
| Laki – laki                | 26        | 74%        |
| Perempuan                  | 9         | 26%        |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |           |            |
| SMA                        | 15        | 43%        |

|    |    |     |
|----|----|-----|
| D3 | 8  | 23% |
| S1 | 12 | 34% |

Pada tabel 1 Berdasarkan usia lebih dominan > 36 tahun dengan nilai *persentasi* 60%, jenis kelamin lebih dominan perempuan sebanyak 26 orang dengan *persentasi* 74%, dan pendidikan terakhir lebih dominan pendidikan SMA sebesar 15 orang dengan *persentasi* 43%.

**Tabel 2.** Uji T Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika

| No | Variabel          | t     | Sig  |
|----|-------------------|-------|------|
| 1  | <i>Reward</i>     | 2.646 | .000 |
| 2  | <i>Punishment</i> | 4.399 | .000 |

Pada tabel 2, hasil pengolahan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2.646 > 1.692$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak yang artinya berpengaruh antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika. Dan hasil pengolahan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $4.399 > 1.692$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak yang artinya berpengaruh antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.

**Tabel 3.** Uji F Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.

| No | Variabel          | f      | Sig  |
|----|-------------------|--------|------|
| 1  | <i>Regression</i> | 29.436 | .000 |

Pada tabel 3, nilai f-hitung dari *reward* dan *punishment* adalah 29,436 yang dimana lebih besar nilai f-tabel yang sebesar 3,28. Sedangkan nilai signifikan adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, f-hitung > f-tabel dengan nilai  $29,439 > 3,28$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa *reward* dan *punishment* sama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Karakteristik Karyawan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.

Karakteristik Berdasarkan Usia Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Sri Handayani (2022) yang berjudul Analisa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Ba'a dalam penelitian tersebut bahwa usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika membuktikan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat bahwa usia > 36 tahun. Pekerja yang lebih muda cenderung lebih rendah pengalaman kerjanya dibandingkan dengan pekerja yang lebih dewasa.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapariah (2018) yang berjudul Analisis pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan mengungkapkan bahwa kinerja perempuan lebih banyak memperoleh hasil yang baik dibanding karyawan laki-laki, sehingga hasil ini menjelaskan bahwa perempuan lebih memiliki konsistensi terhadap kerja yang tinggi.<sup>13</sup> Penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika membuktikan bahwa karyawan perempuan lebih dominan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basyit (2020) dengan judul Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma wungu guna bagan sinembah rokan hilir menunjukkan salah satu faktor tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>14</sup> Penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika membuktikan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat lebih dominan.

#### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Musrifah, 2021) yang berjudul Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lakesi Kota Parepare didapatkan hasil nilai t-hitung sebesar 6.493 maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel reward terhadap variable kinerja.<sup>15</sup> Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika didapatkan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2.646 > 1.692$ . Hal ini berarti reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selly, Siti, Syafiq dan Vicky (2021) Pengaruh Motivasi, *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) didapatkan hasil nilai t hitung 2.560 maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel *punishment* terhadap variable kinerja.<sup>16</sup> Tujuan penelitian untuk terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika dengan nilai t-hitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar  $4.399 > 1.692$ . Hal ini berarti *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Pratama Irek Medika. Pemberian *punishment* dapat menggunakan penilaian terukur dan menyesuaikan dengan aturan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, *punishment* menjadi suatu bentuk teguran kepada karyawan agar memahami kesalahan atau kekurangannya dan memperbaikinya sehingga dapat memberikan kontribusi bagi klinik.

#### **Kesimpulan**

Karakteristik pada karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika memiliki hasil berdasarkan usia lebih dominan  $> 36$  tahun dengan nilai *persentasi* 60%, berdasarkan jenis kelamin memiliki hasil penelitian lebih banyak perempuan sebesar 26 orang dengan nilai presentase 74%, dan berdasarkan pendidikan terakhir lebih banyak dengan pendidikan SMA sebesar 15 orang dengan nilai presentase 43%.

Pengaruh *reward* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika memiliki hasil penelitian secara parsial variabel reward memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $2,646 > 1.692$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak yang artinya reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika. Pengaruh *punishment* terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika memiliki hasil penelitian secara parsial variabel *punishment* memiliki nila thitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar  $4,399 > 1.692$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak yang artinya *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika.

Pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Jalan Irek Medika memiliki hasil penelitian nilai f-hitung dari reward dan punishment adalah 29,436 yang dimana lebih besar nilai f-tabel yang sebesar 3,28. Sedangkan

nilai signifikan adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel dengan nilai  $29,439 > 3,28$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa *reward* dan *punishment* sama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

### Konflik Kepentingan

Penelitian ini bersifat independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi manapun.

### Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Klinik Pratama Irenk Medika, dan seluruh responden yang terlibat serta dosen pembimbing dan penguji dalam penelitian ini.

### Pendanaan

Pendanaan penelitian ini ditanggung penuh oleh peneliti.

### References

1. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 2016; Available From: <https://scholar.google.com/>
2. Notoatmodjo S. Pengembangan sumber daya manusia. PT. Rineka Cipta; 1992. Available From: <https://scholar.google.com/>
3. Ichsan RN, SE MM, Lukman Nasution SEI, Sarman Sinaga S El. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri; 2021. Available From: <https://books.google.co.id/>
4. Rohmah NF. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 2018;2(1):1–11. Available From: <https://scholar.google.com/>
5. Kirana KC, Ratnasari RT. Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta; 2017. Available From: <https://scholar.google.com/>
6. Jannah M. Manajemen sumber daya manusia. 2021; Available From: <https://scholar.google.com/>
7. Syafiq SS. Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS). 2021;7(1):57–66. DOI: <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
8. Husna R. Hubungan Pemberian Reward Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pinna Tambun Bekasi Tahun 2023. 2023; Available From: <http://e-repository.stikesmedistra-indonesia.ac.id/xmlui/handle/123456789/2070>
9. Mujiati M, Yuniar Y. Ketersediaan sumber daya manusia kesehatan pada fasilitas kesehatan tingkat pertama dalam era Jaminan Kesehatan Nasional di delapan Kabupaten-Kota di Indonesia. Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2016;26(4):201–10. Available From: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/713627>
10. Notoadmodjo. Notoatmodjo, S. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. 2018. Available From: <https://scholar.google.com/>
11. Nisa Rk. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. President Indonesia Medan. Universitas Medan Area. 2019; Available From: <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/11209>
12. Handayani DS, Lerik MDC, Roga AU, Muntasir M, Manafe YD. Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a. Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA. 2022;8(2):94–101. DOI: <https://doi.org/10.52943/jikeperawatan.v8i2.1026>
13. Sapariah M. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan (Doctoral dissertation, UM PONTIANAK). 2015; Available From: <https://scholar.google.com/>
14. Basyit A, Sutikno B, Dwiharto J. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ema. 2020;5(1):12–20. DOI: <http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
15. Musfirah M. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. 2021. DOI: <https://doi.org/10.31850/decision.v2i1.733>
16. Syafiq SS. Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS). 2021;7(1):57–66. DOI: <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>