

## Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dapur Tahu Padang

Sri Nova Deltu<sup>1</sup>, Qumil Laila Arham<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup> Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat

Email: <sup>1</sup> [srinovadeltu@yahoo.com](mailto:srinovadeltu@yahoo.com), <sup>2</sup> [gumiljonas@gmail.com](mailto:gumiljonas@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Objek penelitian adalah 30 orang karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,383. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang.

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

### ABSTRACT

*This research aims to see the effect of giving rewards on employee performance at UMKM Dapur Tahu Padang. The basic method used in this research is the analytical descriptive method. The research objects were 30 employees at the UMKM Dapur Tahu Padang. The research results show that rewards have the greatest influence on employee performance at 0.383. Based on the results of this research, it can be concluded that giving rewards has a significant influence on employee performance at UMKM Dapur Tahu Padang.*

**Keywords:** *Influence, Reward, Performance, Employees*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan tidak terpisahkan dari suatu usaha bisnis. Sumber daya manusia pada dasarnya berupa tenaga kerja di pekerjaan pada suatu usaha atau perusahaan untuk menjalankan 4 fungsi manajemen (*planning, organizing, directing, controlling*) dalam mencapai tujuan usaha atau perusahaan secara efektif dan efisien (Terry, G. 2024). Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi (Hasibuan. 2019).

Menurut (Busro, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Persaingan dunia bisnis sekarang selain kualitas dan cita rasa

produk yang baik ada faktor yang tidak kalah pentingnya yaitu pelayanan atau *service* yang diberikan karyawan kepada konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu usaha harus meningkatkan keterampilan karyawan, kemampuan dan pengetahuan karyawan. Kesuksesan suatu usaha bisnis membangun hubungan baik antara perusahaan, karyawan dan konsumen dipengaruhi beberapa hal diantaranya integritas, sikap, dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki (Kotler.P, 2018).

Menurut (Simamora, 2024) penghargaan merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bayaran insentif untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan yang lain. Suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan gunanya untuk memotivasi karyawan supaya lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaan adalah pengertian *Reward* menurut (Tohardi, 2013).

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik reward yang diberikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Adapun besarnya kontribusi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan sebesar 25,86% (Rosnah, dkk. 2023). *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang, sedangkan secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang. Secara simultan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang (Masae, dkk. 2023). Hasil penelitian (Aprilia, dkk. 2023) Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung sebesar 4,739 > ttabel sebesar 2,00958 dengan signifikan sebesar 0,000 < dari taraf signifikansi yaitu 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,112.

Reward dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, artinya jika reward dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Susanto, dkk. 2023). Berapapun reward dan punishment yang diterima pegawai itu sangat berpengaruh pada kinerja pegawai khususnya di kantor Bappelitbangda Kab. Luwu Utara (Lisdayanti, dkk. 2023).

Reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jumbo Power Internasional Cabang Gambut, dengan nilai t hitung sebesar 6,557 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dapat diterima (Putri, dkk. 2023). Menurut (Sari.M.T, Kusdiyanto, 2023) Pemberian reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,201 yang menunjukkan arah positif, nilai t-statistic sebesar 1,992 atau < t tabel 1,96 serta nilai p-value < 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka pengaruhnya signifikan.

Semakin adil sistem reward, yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial dan sistem punishment yang adil meliputi hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat semakin, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena reward dan punishment merupakan dua metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Gunawan. Dkk, 2023). Menurut (Desiyani, dkk. 2023) Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Reward dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin ditingkatkan penghargaan dan loyalitas maka kinerja karyawan akan meningkat. Besarnya pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square sebesar 82,6% (Wiradyatmika. 2023). Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa Pemberian Reward pada karyawan yang berprestasi

akan menambah kualitas kerja serta semangat karyawan tersebut dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal, karena karyawan akan merasa lebih dihargai atas apa yang mereka telah lakukan untuk perusahaan baik secara waktu, loyalitas, tenaga, maupun pikiran (Osman,dkk.2023). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya (Sutari,dkk. 2023). Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Penghargaan yang diterima oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik (Azizah,dkk. 2023).

Usaha UMKM Dapur Tahu Padang adalah usaha yang bergerak dibidang produksi tahu dan pengolahan produk tahu menjadi makanan jadi dan makanan setengah jadi. UMKM Dapur Tahu Padang memiliki konsumen yang beragam seperti hotel, katering, dan pedagang pasar serta konsumen langsung. Hal tersebut membuat usaha dapur tahu harus memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Pada hari tertentu proses produksi dan jual beli meningkat tajam seperti libur sekolah, lebaran dan hari-hari besar lainnya, pada saat jumlah konsumen meningkat maka beban kerja juga akan meningkat tajam yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Hal tersebut seringkali membuat karyawan stress dan lelah secara fisik maupun mental. Usaha dapur tahu perlu melakukan pengelolaan terhadap stress dan lelah secara fisik maupun mental agar tidak mempengaruhi kualitas pelayanan dan kesehatan karyawan dalam bekerja. Usaha UMKM Dapur Tahu Padang dapat melakukan pengelolaan stress dan lelah pada karyawan dalam bentuk memberikan motivasi berupa *Reward* kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen. *Reward* dapat diberikan kepada karyawan yang memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dapur Tahu Padang”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2024. Objek penelitian adalah 30 orang karyawan yang bekerja di UMKM Dapur Tahu Padang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan analisis regresi berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Usaha Dapur Tahu merupakan salah satu industri kecil menengah di kota Padang yang bergerak dibidang pengolahan tahu. Usaha Dapur Tahu merupakan usaha kecil yang bergerak dibidang produksi tahu dan melakukan produksi setiap harinya. UMKM pengolahan tahu ini telah berdiri sejak tahun 1999. Pemilik pabrik tahu ini bernama Ibu Ummi Habibah dan Bapak Muakhir yang berasal dari daerah Jawa. Proses produksi tahu ini dilakukan tepat dibelakang rumah ibu Ummi Habibah yang berada didepan jalan raya berseberangan dengan pasar Lubuk Buaya Padang, yang beralamat di Jl. Adinegoro No.13 Lubuk Buaya Padang. UMKM Dapur Tahu Padang terus berkembang dan sejak 2018 Dapur Tahu Padang juga hadir sebagai cafe dengan icon tahu sebagai bahan baku semua jenis makanan yang disajikan. Olahan makanan serba tahu yang banyak dikunjungi pembeli karena banyak menu yang disediakan kafe unik ini. Pengunjung selain bisa membeli makanan olahan tahu, juga bisa membeli tahu mentah yang segar tanpa bahan pengawet.

### **1. Uji Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Reward	0,713	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* dinyatakan dalam keadaan *Reliabel*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang telah diuji mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2021).

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Reward	0,608	1,641	Tidak terdapat multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bisa diambil kesimpulan pada data tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF dari variabel bebas tersebut dinyatakan tidak memiliki nilai lebih dari 10 dan mempunyai nilai dari *tolerance* dari lebih dari 0,1.

## 3. Uji Regresi Berganda

Untuk menganalisis dan mengidentifikasi masing-masing variabel penelitian yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan uji analisis regresi berganda, berikut hasil dari uji regresi berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardize	t	Sig..
	Coefficients		d		
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	6,743	2,342		0,166	0,035
<i>Reward</i>	0,291	0,024	0,383	1,492	0,023
<b>F</b> = 3,805 (sig = 0,000)					
<b>R<sup>2</sup></b> = 0,739					

Dari pengujian regresi berganda yang dijelaskan oleh tabel tersebut secara matematis dapat disusun persamaan dari regresi berganda yaitu:

$$Y = 6,745 + 0,291 X_1 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan variabel *reward* mempunyai nilai koefisien tinggi yaitu sebesar 0,383. Hal tersebut menjelaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang.

## 4. Uji F

Digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel *reward*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 3,805 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai F yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang.

## 5. Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, nilai t variabel bebas digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika probabilitas > 0,05 maka  $H_1$  ditolak

Jika probabilitas < 0,05 maka  $H_1$  diterima

Melalui nilai t yang dihasilkan pada tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *rewards* mempunyai nilai t sebesar 1.492 dengan signifikansi 0.023 ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *rewards* dengan kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang

## **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang. Hasil analisa dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian *reward* kepada karyawan memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan di UMKM Dapur Tahu Padang.

Pemberian motivasi dalam bentuk *reward* kepada karyawan dapat menjadi solusi yang tepat dilakukan oleh UMKM Dapur Tahu Padang yaitu meningkatkan kepedulian pihak UMKM Dapur Tahu Padang terhadap pemberian *reward* dalam bentuk nyata terhadap kinerja karyawan yang berprestasi. *Reward* dapat menjadi penumbuh semangat bagi karyawan dan karyawan akan lebih kreatif dalam bekerja. Selain itu pihak UMKM Dapur Tahu Padang dapat melakukan kerja sama yang baik dengan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 249-259.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454-1464.
- Busro. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional. Jakarta.
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA KABUPATEN SERANG. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848-857.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Kotler P. 2018. *Manajemen Pemasaran*. Molan B, penerjemah; Jakarta: Prehalindo. Terjemahan dari: Marketing Management.

- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MUTIARA TIMOR STAR KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3-Jun), 695-710.
- Osman, I. R., & Rachman, T. D. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil VIII Jakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 83-90.
- Putri, T. N., Syahrani, S., & Rina, R. (2023). PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JUMBO POWER INTERNATIONAL KABUPATEN BANJAR. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Rosna, S. F., & Irfani, A. (2023, July). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Pandeglang. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2, pp. 633-640).
- Sari, E. M., & Kusdiyanto, K. (2023). PENGARUH PEMBERIAN REWARD, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *VALUE*, 4(1), 73-88.
- Simamora. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Sutari, S., Ariyanto, A., & Safitri, H. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(1), 31-39.
- Terry, G. 2024. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2013, *Pemahaman Praktis Management Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Penerbit CV. Mandar Maju, Universitas Tanjung Pura, Bandung
- Wiradyatmika, A. A. G. A. (2023). Pengaruh penghargaan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika multifinance TBK cabang Denpasar Dewata Square. *Gema Wiralodra*, 14(1), 388-393.