JIMP Vol 5 (2) (September 2025) hal: 111 – 126
e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525
e-jurnal : http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MCDONALD'S KOTA TANGERANG

Ayu Solawaty[1], Deden Kurniawan[2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Email: 2131510741@student.budiluhur.ac.id

Diterima 1 Agustus 2025, Disetujui 24 September 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's Kota Tangerang. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini, dengan melibatkan 70 responden yang merupakan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik pemberian reward dan punishment serta semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melalui sistem penghargaan, pemberian sanksi yang proporsional, dan peningkatan motivasi internal karyawan sangat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan praktis bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, McDonald's

Abstract

This study aims to examine the influence of Reward, Punishment, and Work Motivation on Employee Performance at McDonald's in Tangerang City. A quantitative approach was employed, involving 70 respondents who are contract-based employees (PKWT). Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that all three independent variables Reward, Punishment, and Work Motivation have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance. This suggests that improved reward systems, fair implementation of punishment, and increased employee motivation contribute meaningfully to enhancing work performance. These findings highlight the importance of effective human resource management strategies in optimizing employee productivity. The results are expected to serve as a practical reference for management in formulating efforts to improve overall organizational performance.

Keywords*: Reward, Punishment, Work Motivation, Employee Performance, McDonald's*

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika global yang terus berkembang saat ini, perubahan gaya hidup masyarakat menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan dinamika kebutuhan konsumen. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan signifikan adalah industri restoran cepat saji. Pertumbuhan ini didorong oleh kebutuhan masyarakat akan makanan yang praktis, cepat, dan efisien seiring dengan semakin padat dan sibuknya kehidupan di era globalisasi saat ini. Merek restoran makanan cepat saji ternama seperti McDonald's, KFC, dan Burger King telah berhasil memasuki pasar Indonesia dan beradaptasi dengan preferensi lokal melalui inovasi menu yang sesuai dengan cita rasa nusantara.

Pada tahun 2023, jumlah usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia mencapai 4,85 juta, meningkat sebesar 21,13% dibandingkan dengan tahun 2016 yang berjumlah 4,01 juta. Hal ini menunjukkan bahwa selama 7 tahun terakhir, sektor industri kuliner di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan, dengan penambahan sekitar 844 ribu usaha (BPS, 2024). Peningkatan ini mencerminkan pertumbuhan industri kuliner yang pesat dan potensi besar bagi pengembangan usaha di sektor ini.

Berdasarkan jenis usaha, kelompok usaha makanan dan minuman (PMM) di Indonesia terdiri dari beragam segmen usaha sebagai berikut (Tabel 1):

Tabel 1. Kelompok Usaha Makanan dan Minuman di Indonesia

Kategori	Jumlah Usaha	Persentase
Restoran dan Rumah Makan	1200000	24,75%
Jasa Boga	168880	3,48%
Penyediaan Makanan dan Minuman Keliling	706660	14,56%
Kedai, Kafe, Bar, dan sejenisnya	2780000	57,21%
Total	4850000	100%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024

Dari data tersebut, terlihat bahwa usaha kedai makanan dan minuman, termasuk kafe, bar, dan sejenisnya merupakan jenis usaha yang paling banyak dan mendominasi pasar usaha makanan dan minuman di Indonesia. Sementara restoran dan rumah makan menyumbang hampir seperempat dari total usaha yang ada.

Menurut survei yang dilakukan oleh Lembaga Opinion Park (opinion-park.com, 2024), banyak konsumen tetap memilih restoran cepat saji sebagai salah satu alternatif utama untuk memenuhi kebutuhan makan praktis mereka. Data frekuensi kunjungan konsumen ke restoran cepat saji dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Frekuensi Kunjungan ke Restoran Cepat Saji

Frekuensi ke Restoran Cepat Saji	Presentase
Hampir setiap hari	10,2%
2-3 kali seminggu	19,2%
1 kali seminggu	17,0%
1 kali sebulan	15,0%
Kurang dari 1 kali sebulan	21,0%
Tidak mengonsumsi makanan cepat saji	7,4%
Total	100%

Sumber: Opinion Park, 2024

Survei ini memperlihatkan bahwa mayoritas masyarakat secara rutin mengunjungi restoran cepat saji, dengan sebagian besar responden mengunjungi minimal sekali dalam sebulan. Hal ini menandakan popularitas dan permintaan yang stabil terhadap industri makanan cepat saji di Indonesia.

Di sisi tenaga kerja, sektor penyediaan makanan dan minuman di Indonesia dipenuhi oleh tenaga kerja dengan karakteristik pendidikan yang beragam. Berdasarkan data BPS (2024), sekitar 59,16% tenaga kerja di sektor ini adalah perempuan, sementara laki-laki sebesar 40,84%. Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar pekerja memiliki latar belakang pendidikan SMA (45,99%), sisanya berpendidikan SMP (21,83%), SD atau belum menyelesaikan SD (26,86%), dan hanya 5,32% yang berpendidikan Diploma/Sarjana. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sektor ini banyak merekrut tenaga kerja pada tingkat pendidikan menengah ke bawah, menuntut perusahaan memberikan perhatian khusus dalam hal pengembangan dan motivasi karyawan.

McDonald's sebagai salah satu merek global yang telah lama hadir di Indonesia, memegang peranan penting dalam menyediakan lapangan kerja, terutama bagi pekerja usia muda dan paruh waktu. Salah satu kelompok tenaga kerja yang mendominasi di gerai-gerai McDonald's adalah karyawan dengan status kepegawaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mereka memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan operasional sehari-hari, mulai dari pelayanan pelanggan, kebersihan, hingga persiapan makanan. Persaingan dalam industri restoran cepat saji sangat kompetitif mengharuskan perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal agar dapat terus bertahan dan berkembang. McDonald's sebagai salah satu pemain utama, berkomitmen mewujudkan visinya menjadikan restoran fast food terbaik di dunia dan misinya menjadikan perusahaan terbaik untuk karyawan serta unggul dalam pelayanan pelanggan. Fokus pada peningkatan kinerja karyawan merupakan kunci strategis yang terus dijalankan oleh perusahaan.

Namun, dalam dunia kerja yang bersifat repetitif dan menuntut kecepatan tinggi seperti di McDonald's, mempertahankan kinerja karyawan bukanlah perkara mudah. Dalam konteks pengelolaan karyawan, pemberian reward (penghargaan), punishment (hukuman), dan peningkatan motivasi kerja sebagai faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas

karyawan. Reward bertindak sebagai apresiasi yang memacu semangat kerja dan prestasi (Suaib et al., 2024), sementara punishment memberikan efek korektif terhadap perilaku yang menyimpang demi menjaga ketertiban organisasi (Gunawan et al., 2023). Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal yang membentuk komitmen dan kualitas hasil kerja karyawan (Sari et al., 2024).

Kinerja karyawan yang baik direpresentasikan oleh kemampuan dan usaha mereka dalam memenuhi standar kerja organisasi yang telah ditetapkan (Putra & Fernos, 2023). Menurut (Ghulam, 2023), karyawan yang memiliki loyalitas tinggi umumnya lebih produktif serta berperan lebih aktif dalam mendukung pencapaian target dan sasaran perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil diskusi dengan beberapa karyawan PKWT di McDonald's Kota Tangerang, diketahui bahwa terdapat variasi dalam tingkat kepuasan mereka terhadap reward yang diterima, persepsi terhadap keadilan sanksi, serta motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa dihargai ketika mendapatkan pujian dari atasan atau insentif dari hasil kerja yang baik. Namun, di sisi lain, ada pula yang merasa punishment sering diterapkan secara tidak konsisten, atau bahwa sistem motivasi tidak sepenuhnya mendukung pengembangan karier jangka panjang.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi apabila terdapat keterkaitan yang bermakna antara pemberian penghargaan, penerapan sanksi, serta tingkat motivasi kerja dengan hasil pencapaian kinerja pegawai di berbagai organisasi seperti (Prahastyorini & Aryati, 2024), (Kurnia et al., 2022), dan (Suaib et al., 2024) melakukan analisis tentang pengaruh Reward Punishment dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian dalam latar belakang, peneliti memutuskan untuk melaksanakan studi ini guna mengkaji secara mendalam bagaimana **"Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Di Kota Tangerang."**

KAJIAN TEORI

Reward adalah apresiasi perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Penghargaan dapat berupa materi, seperti bonus dan insentif, maupun non-materi, seperti pengakuan dari atasan. Pemberian reward yang sesuai dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja (Prahastyorini & Aryati, 2024).

Menurut (Gunawan et al., 2023), terdapat tiga jenis reward yaitu: (1) reward finansial langsung seperti gaji tambahan; (2) kemajuan karier seperti promosi; dan (3) pengakuan formal atas pencapaian individu. Pemberian reward yang tepat dan merata dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan (Suaib et al., 2024). Menurut (Mangkunegara, 2017), jenis reward dapat dikategorikan menjadi dua yaitu: (1) Reward finansial, seperti upah, bonus, dan tunjangan yang secara langsung dapat dihitung secara moneter; (2) Reward non-finansial, misalnya pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, penghargaan simbolik, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam konteks kerja karyawan restoran cepat saji seperti McDonald's, pemberian reward sering kali diwujudkan melalui insentif lembur, bonus pencapaian target penjualan, maupun bentuk

penghargaan seperti "employee of the month". Menurut (Prabaswara et al., 2024), sistem reward yang diterapkan secara efektif tidak hanya mampu membangkitkan semangat kerja pegawai, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dalam lingkungan kerja kesalahan pasti selalu dapat terjadi, maka diberlakukanlah adanya sistem hukuman yang bertujuan untuk menerapkan kedisiplinan dan memberikan efek jera pada karyawan. Menurut (Hasibuan, 2018), merupakan tindakan yang diberikan kepada seseorang sebagai konsekuensi atas pelanggaran terhadap ketentuan atau norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Punishment (Hukuman) adalah tindakan dijatuhkan oleh perusahaan sebagai bentuk konsekuensi atas pelanggaran atau ketidakpatuhan yang dilakukan oleh karyawan, bertujuan untuk menanamkan kedisiplinan dan mencegah pelanggaran berulang (Sofiati, 2021). Menurut Purwanto (2007) dalam (Ikhsan et al., 2022) menyebutkan bahwa punishment terdiri dari dua jenis: preventif, yang bertujuan mencegah pelanggaran; dan represif, yang diberikan setelah terjadi pelanggaran. Hukuman bukan semata-mata bertujuan menghukum, melainkan untuk memberikan efek jera dan mendorong perubahan perilaku menjadi lebih baik, agar efektif, punishment harus diberikan secara adil, jelas, dan segera setelah pelanggaran terjadi (Sari et al., 2024).

Menurut (Dessler, 2020), terdapat beberapa bentuk punishment yang umum digunakan dalam organisasi, yaitu: (1) Teguran lisan atau tertulis; (2) Skorsing sementara; (3) Pemotongan insentif atau tunjangan; (4) Pemindahan unit kerja; (5) Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai langkah terakhir. Di lingkungan kerja McDonald's, punishment umumnya digunakan dalam bentuk peringatan atau pengurangan jam kerja sebagai bentuk pembinaan. Penerapan sanksi atau punishment perlu dilakukan dengan memperhatikan prinsip keadilan agar tidak menimbulkan penolakan atau ketidakpuasan.

Motivasi Kerja merupakan afirmasi yang diberikan untuk karyawan baik dari internal maupun eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap performa kerja karyawan. Menurut pendapat (Ghulam, 2023) motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan (fisiologis, psikologis, sosial) dan tujuan individu. Sementara itu, (Taruh, 2020) menekankan bahwa pengakuan dan pencapaian juga menjadi sumber motivasi kerja. Motivasi yang kuat memberikan dorongan untuk karyawan bekerja lebih optimal dan efisien. Motivasi kerja bisa dibentuk oleh berbagai hal, seperti kebutuhan dasar, pengakuan, hubungan antar rekan kerja, dan prospek karier.

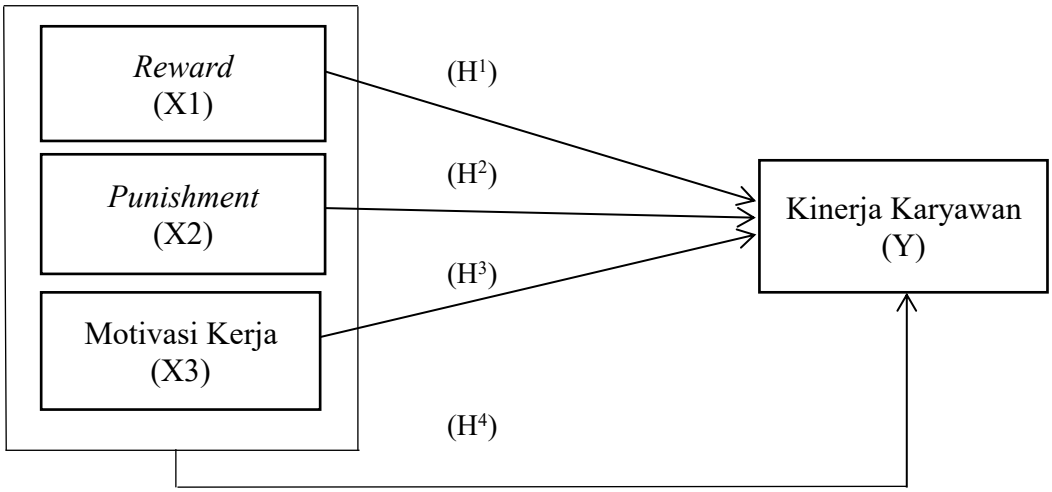
Menurut (Esisuarni et al., 2024) motivasi kerja memegang peran penting dalam mendorong performa karyawan. Dalam pandangan mereka, motivasi bukan hanya sekadar dorongan internal semata, tetapi juga merupakan fondasi utama yang menentukan seberapa besar upaya dan dedikasi yang diberikan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja karyawan berdampak langsung kepada kinerja organisasi, Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan pencapaian kerja karyawan yang tercermin melalui hasil secara kualitas dan kuantitas, sejalan dengan lingkup pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mendukung tujuan organisasi. Hasil kerja

karyawan mencerminkan hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan standar yang ditentukan perusahaan.

Kinerja dapat ditafsirkan sebagai representasi menyeluruh dari hasil yang didapat oleh sebuah perusahaan pada waktu tertentu, yang memperlihatkan pencapaian atau kemajuan yang terbentuk dari kegiatan rutin serta kemampuan dalam mengelola dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Silviah, 2022.).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan penghargaan secara proporsional dan berdasarkan prestasi dapat meningkatkan dorongan serta antusiasme dalam bekerja. Penghargaan yang tepat sasaran mampu memacu karyawan untuk melakukan kinerja terbaik serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Temuan dari (Gunawan et al., 2023) serta (Suaib et al., 2024) Hal ini menguatkan dugaan bahwa pemberian reward berdampak signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, hipotesis analisis dapat disusun sebagai berikut:

H_0: Pemberian reward tidak memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian kinerja karyawan.

H_1: Pemberian reward memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hukuman yang diberikan secara konsisten dan adil dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut berkontribusi pada terbentuknya suasana kerja yang teratur dan mendukung peningkatan produktivitas (Pradnyani et al., 2020). melalui penyaluran sanksi yang edukatif, karyawan terdorong agar tidak mengulangi kesalahan dan meningkatkan kinerjanya. Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

H_0: Punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_2: Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi elemen krusial yang memengaruhi antusiasme dalam bekerja serta mutu dari hasil pekerjaan. Studi yang telah dianalisis (Sari et al., 2021) mengindikasikan bahwa motivasi dalam bekerja berkaitan erat dan sangat mendukung terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

H_0: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Terdapat hubungan saling mendukung antara ketiga variabel reward, punishment, dan motivasi kerja dalam menambah kinerja karyawan. Pemberian reward secara tepat, sanksi yang tegas, serta motivasi kerja yang besar dapat membentuk etos kerja yang unggul. Penelitian dari (Sofiati, 2021) mengungkapkan bahwa ketiga aspek tersebut secara bersama-sama menunjukkan dampak signifikan pada kinerja. Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut;

H_0: Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H_4: Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, guna mengukur sampai batas mana pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan McDonald's yang berlokasi pada wilayah Kota Tangerang. Proses penelitian dilakukan di beberapa gerai McDonald's tempat karyawan berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) bekerja aktif selama periode pengumpulan data tahun 2025. Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan sekumpulan individu atau objek yang mempunyai ciri, karakter, dan telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus pengamatan untuk diambil kesimpulan. Dalam analisis ini, populasi mencakup seluruh karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) McDonald's di Kota Tangerang yang bekerja secara aktif pada saat penelitian dilakukan. Karena jumlah karyawan dapat berubah setiap hari, maka ukuran populasinya tidak dapat ditentukan secara pasti.

Untuk menentukan jumlah responden, peneliti mengacu pada pendekatan Hair et al. (2010) yang menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, jumlah minimal sampel adalah lima hingga sepuluh kali dari banyaknya indikator yang digunakan. Analisis ini mengacu pada total 14 indikator, maka jumlah sampel minimal adalah 70 orang ($14 \times 5 = 70$). Jumlah ini dinilai mencukupi untuk menampilkan data akurat dan dapat digunakan dalam analisis statistik.

Pemilihan responden pada analisis ini menerapkan pendekatan simple random sampling, yaitu merupakan metode teracak dengan memberi kesempatan yang setara kepada seluruh populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2023). Proses pengambilan dilakukan berdasarkan daftar karyawan yang aktif pada saat pengumpulan data berlangsung.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Reward (X^1), (Dwiyanti et al., 2024)	1. Upah	Likert
	2. Penghargaan	Likert
	3. Pujian	Likert
	4. Cuti	Likert
Punishment (X^2) (Sari et al., 2024)	1. Berusaha mengurangi hukuman	Likert
	2. Memberikan hukuman lebih berat	Likert
	3. Diberikan hukuman dengan adanya penjelasan	Likert
	4. Memberikan hukuman segera setelah terkonfirmasi adanya pelanggaran	Likert
Motivasi Kerja (X^3) (Mudayat et al., 2022)	1. Kebutuhan Prestasi	Likert
	2. Kebutuhan Afiliasi	Likert
	3. Kebutuhan Kekuasaan	Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Suaib et al., 2024)	1. Kualitas Kerja	Likert
	2. Ketepatan Waktu	Likert
	3. Efektifitas Kerja	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan (58,6%) dengan rentang usia terbanyak 20–25 tahun (57,1%). Dari segi pendidikan, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK (87,1%), sedangkan tingkat pendidikan S1 hanya 12,9% dan tidak ada yang berpendidikan D3. Sementara itu, lama bekerja responden didominasi oleh masa kerja 1–3 tahun (45,7%) dan 3–5 tahun (37,1%), menunjukkan bahwa karyawan McDonald's Kota Tangerang sebagian besar berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif masih baru.

Tabel 4. Data Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	41,4
	Perempuan	41	58,6
Usia	< 20 tahun	7	10,0
	20–25 tahun	40	57,1
	25–30 tahun	23	32,9
Pendidikan	SMA/SMK	61	87,1
	S1	9	12,9
	D3	0	0
Lama Bekerja	< 1 tahun	10	14,3
	1–3 tahun	32	45,7
	3–5 tahun	26	37,1
	> 5 tahun	2	2,9

Sumber: Data Primer yang diolah

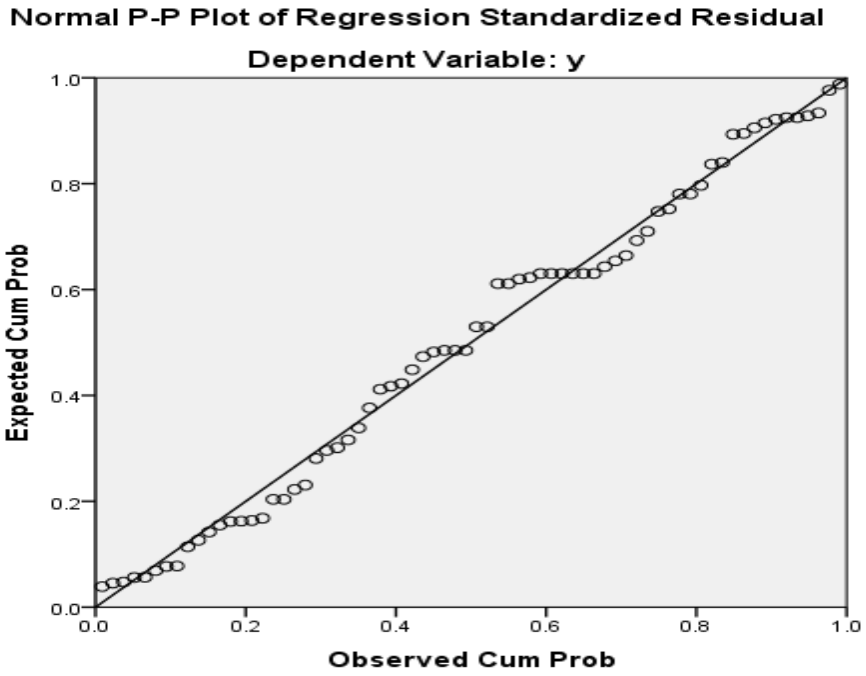
Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menandakan bahwasannya apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05, maka data residual dianggap terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, berdasarkan output grafik Normal P-P Plot, distribusi data membentuk pola mendekati garis diagonal, di mana titik-titik data tersebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis tersebut, yang juga mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24803370
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.066
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan output Coefficients dari SPSS, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas. Hal

ini dapat dilihat pada Tabel 5, di mana setiap variabel independen, yaitu Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja, mempunyai Tolerance nilai di atas 0,1 serta Variance Inflation Factor (VIF) nilai di bawah angka 10.

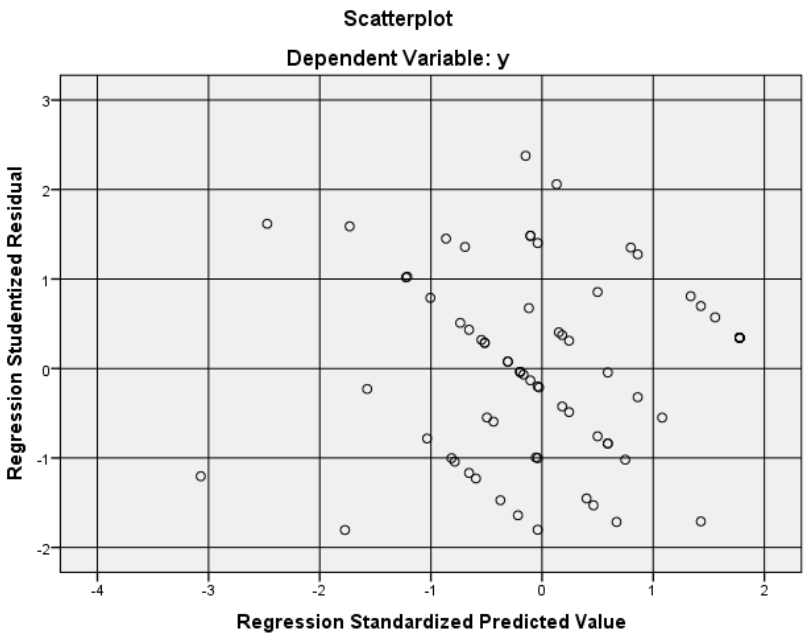
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.070	2.334		1.315	.193		
	Reward	.463	.114	.393	4.052	.000	.788	1.269
	Punishment	.342	.109	.305	3.137	.003	.784	1.276
	Motivasi Kerja	.270	.119	.244	2.267	.027	.642	1.557

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Analisis scatterplot yang ada pada gambar, distribusi titik-titik data tampak menyebar secara acak dan tidak teratur di kedua sisi sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai 0, tanpa adanya pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.122	2.321		1.345	.183
	Reward	.446	.114	.380	3.923	.000
	Punishment	.345	.108	.309	3.182	.002
	Motivasi Kerja	.282	.118	.255	2.383	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS

Persamaan regresi yang dihasilkan dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 3{,}122 - 0{,}446\ X_1 + 0{,}345\ X_2 + 0{,}282\ X_3 + e$

a. Nilai konstanta 3,122 dalam kolom (Unstandardized Coefficients β) artinya ketika variabel Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan atau stabil, maka besarnya nilai variable Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,122.
b. Nilai koefisien 0,446 dalam kolom (Unstandardized Coefficients β) adalah variabel Reward (X_1), artinya setiap kenaikan nilai koefisien Reward (X_1) sebesar satu-satuan nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,446 dengan asumsi Punishment (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.
c. Nilai koefisien 0,345 dalam kolom (Unstandardized Coefficients β) adalah variabel Punishment (X_2), artinya setiap kenaikan nilai koefisien Reward (X_1) sebesar satu-satuan nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,345 dengan asumsi Punishment (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.
d. Nilai koefsien 0,282 dalam kolom (Unstandardized Coefficients β) adalah variabel Motivasi Kerja (X_3), artinya setiap kenaikan nilai koefisien Reward (X_1) sebesar satu-satuan nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,282 dengan asumsi Punishment (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.122	2.321		1.345	.183

Reward	.446	.114	.380	3.923	.000
Punishment	.345	.108	.309	3.182	.002
Motivasi Kerja	.282	.118	.255	2.383	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS

a. Reward (X1):

H0: Tidak ada pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

H1: Nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 Nilai T-hitung 3,923 > T-tabel 1,997, artinya Reward (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Punishment (X2)

H0: Tidak ada pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

H2: Nilai signifikansi (Sig.) 0,002 < 0,05 Nilai T-hitung 3,182 > T-tabel 1,997, artinya Punishment (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Motivasi Kerja (X3):

H0: Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2: Nilai signifikansi (Sig.) 0,020 < 0,05. Nilai T-hitung 2,383 > T-tabel 1,997, artinya Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.226	3	37.742	23.178	.000[b]
	Residual	107.474	66	1.628		
	Total	220.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward, Punishment

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS

Hasil analisis ANOVA menandakan bahwa variabel Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 23,178 yang lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 2,74, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji regresi linier berganda dan analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel Reward dan Kinerja Karyawan. Hal ini tercermin

dari nilai t hitung sebesar 3,923 yang melebihi t tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dapat diterima oleh variabel Reward terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
Melalui uji deskriptif, diketahui bahwa respons karyawan terhadap pemberian reward berada pada kategori tinggi. Karyawan menilai bahwa insentif yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, mampu meningkatkan semangat kerja serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang merata dan konsisten dapat mendorong peningkatan kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,446 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Reward akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,446 satuan, jika variabel lainnya tetap konstan.

Temuan penelitian ini menunjukkan kesamaan arah dengan hasil riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Daulina & Efendi, 2024), (Dwiyanti et al., 2023), dan (Gunawan et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t mengindikasikan bahwa variabel Punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 3,182 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,997, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Temuan deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyadari pentingnya pemberian sanksi yang tepat dalam membentuk kedisiplinan kerja. Konsistensi perusahaan dalam menerapkan hukuman mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih tertib dan profesional. Nilai koefisien regresi sebesar 0,345 menandakan bahwa peningkatan satu unit dalam variabel Punishment akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,345 unit, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Liana, 2021), (Kurnia et al., 2022), dan (Ikhsan et al., 2022), yang menyimpulkan bahwasannya punishment mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t, di mana nilai t hitung sebesar 2,383 melebihi nilai t tabel sebesar 1,997, serta diperkuat dengan nilai signifikansi 0,020 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini mendukung bahwa hipotesis mengenai pengaruh parsial Motivasi Kerja dapat diterima.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Para karyawan memiliki orientasi kerja yang jelas, memperoleh kesempatan untuk berkembang, serta merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik terbukti mendorong mereka untuk menunjukkan performa kerja yang lebih maksimal.

Koefisien regresi sebesar 0,282 mengindikasikan bahwa apabila setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja akan mengalami peningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,282 unit, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model akan konstan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Ghulam, 2023), (Prahastyorini & Aryati, 2024), dan (Syafiq, 2021), motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil analisis melalui uji F, diperoleh informasi jika variabel Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yaitu sebesar 23,178 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan kinerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,513 menandakan bahwasannya kontribusi ketiga variasi dalam Kinerja Karyawan mencapai 51,3% sedangkan 48,7% selebihnya dari faktor lainnya yang tidak dianalisis dalam studi ini, seperti faktor kepemimpinan, nilai-nilai perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari temuan yang diperoleh berdasarkan data yang telah dikumpulkan, analisis yang dilakukan memperlihatkan bahwa Kinerja Karyawan memliki keterkaitan dengan faktor Reward, Punishment dan Motivasi Kerja. McDonald's Kota Tangerang. Hasil ini memperlihatkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat mampu menambah semangat kerja dan tanggung jawab karyawan. Di sisi lain, penerapan sanksi yang tegas namun adil berperan dalam menjaga kedisiplinan dan meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain hal tersebut, motivasi kerja yang besar juga menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Secara simultan, variabel-variabel ini memberikan pengaruh nyata pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja restoran cepat saji.

Saran

Sejalan dengan hasil analisis, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan: pertama, pada hal reward, McDonald's Kota Tangerang disarankan untuk terus memperkuat sistem penghargaan yang transparan dan konsisten, baik berupa insentif finansial maupun pengakuan non-materil. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kedua, pada aspek punishment, manajemen perlu menerapkan sanksi yang tegas namun tetap berlandaskan pada prinsip keadilan dan kejelasan aturan, guna menciptakan suasana kerja yang tertib dan profesional. Ketiga, untuk motivasi kerja, perusahaan perlu memberikan ruang bagi pengembangan karier karyawan, kesempatan pelatihan kerja yang mendukung pencapaian potensi individu. Dalam mengelola faktor tersebut secara seimbang, diperlukan kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Sebagai rekomendasi untuk penelitian mendatang, disarankan agar cakupan objek penelitian diperluas tidak hanya terbatas pada

satu entitas atau lokasi saja, melainkan melibatkan berbagai sektor atau wilayah yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan agar memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2024, Desember 23). Statistik Penyediaan Makanan Dan Minuman 2023. Diakses Dari Http://Www.Bps.Go.Id

Opinion Park. (2024, Juni 26). Seberapa Sering Orang Indonesia Makan Di Restoran Cepat Saji? Diakses Dari Http://Www.Opinion-Park.Com

Daulina, F., & Efendi, A. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. 5(1).

Dessler, G. (2020). Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.

Dwiyanti, F., Jumawan, Hadita, Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review Msdm). Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta, 1(4). Https://Siberpublisher.Org/Index.Php/Jkmt/Article/View/85/65

Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Niara, 17(2), 478–488. Https://Doi.Org/10.31849/Niara.V17i2.23149

Ghulam, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicsr, Tbk.

Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen, 11(1), 1–9. Https://Doi.Org/10.36546/Jm.V11i1.862

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Ikhsan, M. F., Farmia, A., & Munambar, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. Jurnal Agristan, 4(2), 103–113. Https://Doi.Org/10.37058/Agristan.V4i2.5495

Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristanto, Y. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Deraya. 2.

Liana, Y. (2021). Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt Remaja Rosdakarya.

Mudayat, Titiyanty, I., & Arisanti, D. (2022). Sumber Daya Manusia. Pt. Scopindo Media Pustaka.

Prabaswara, B. A., Piliyanto, E. A., & Woelandari, D. S. (2024). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Https://Doi.Org/10.59841/Glory.V2i1.772

Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 21. Https://Doi.Org/10.23887/Pjmb.V2i1.26186

Prahastyorini, W. G., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 3(1), 278–291. Https://Doi.Org/10.21776/Jki.2024.03.1.22

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. 3.

Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims), 7(1), 57–66. Https://Doi.Org/10.24967/Jmb.V7i1.1070

Sari, S. V., Sutarjo, A., & Adawiyah, D. (2024a). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 2(3), 259–266. Https://Doi.Org/10.31933/Emjm.V2i3.1102

Sari, S. V., Sutarjo, A., & Adawiyah, Dina. (2024b). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 2(3), 259–266. Https://Doi.Org/10.31933/Emjm.V2i3.1102

Silviah, R. (N.D.). [No Title Found]. Jurnal Greenation Pertanian Dan Perkebunan, 2(3).

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Ekono Insentif, 15(1), 34–46. Https://Doi.Org/10.36787/Jei.V15i1.502

Suaib, E. P., Asi, L. L., & Mendo, A. Y. (2024a). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bfi Finance Indonesia Tbk Cabang Gorontalo. Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 13(2), 336. Https://Doi.Org/10.35906/Equili.V13i2.2008

Suaib, E. P., Asi, L. L., & Mendo, A. Y. (2024b). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bfi Finance Indonesia Tbk Cabang Gorontalo. Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 13(2), 336. Https://Doi.Org/10.35906/Equili.V13i2.2008

Sugiyono, D. (N.D.). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims), 7(1), 57–66. Https://Doi.Org/10.24967/Jmb.V7i1.1070

Taruh, F. (2020). Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Korupsi). Deepublish.