

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV MUTIARA BUMI GEMOLONG

Mia Finissia, Lukman Hakim
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memngetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probabilty sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong yang telah memenuhi syarat dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 *skala likert*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *reward*, *punishment*, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward, punishment and motivation on employee performance at CV Mutiara Bumi Gemolong. This research is a type of quantitative research, the sampling technique of this research is non-probability sampling with purposive sampling method by distributing questionnaires to CV Mutiara Bumi Gemolong employees who have met the requirements and the number of respondents as a sample in this study were 50. respondents. Source of data used in this research is primary data. The measurement scale used in this study is 5 Likert scale. Data analysis used SPSS version 26. The results of the analysis in this study showed that rewards had a positive and significant effect on employee performance, punishment had a positive and significant effect on employee performance, and motivation had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: reward, punishment, motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu perusahaan. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi teraihnya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Tabel 1. Persentase Target Penjualan 2022

Bulan	Persentase Penjualan
Juli	95 %
Agustus	79 %
September	90 %
Oktober	89 %
November	81 %

Sumber : CV Mutiara Bumi Gemolong

Tabel 1. mengindikasikan bahwa pada bulan Juli-November 2022 ini persentase target penjualan pada CV Mutiara Bumi Gemolong tidak pernah mencapai target secara maksimal 100 persen sehingga realisasi penjualan perbulan selalu tidak tercapai. Hal ini menjadi permasalahan di CV Mutiara Bumi Gemolong yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dan mereka tidak termotivasi untuk lebih giat dalam mengejar target perbulan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya

melalui pemberian *reward*, *punishment* dan motivasi.

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic Rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan Riansyah (2021).

Faktor lain yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya ialah motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Motif dalam meraih prestasi merupakan stimulus yang ada pada diri individu dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan *dengan* semaksimal mungkin, yang akhirnya prestasi kerja dapat diraihinya dan tentunya diiringi dengan predikat yang memuaskan Diana & Suhardi (2019 : 2). Motivasi dapat diwujudkan dalam bentuk stimulus dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Suatu perusahaan wajib memberikan motivasi agar karyawannya semangat bekerja dan dapat memaksimalkan produktivitas ataupun tingkat penjualan dalam perusahaan itu sendiri.

Pada umumnya tujuan dari *pemberian* hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bersikap lebih baik, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memedulikan peraturan yang telah ditentukan. *Reward* dan *punishment* saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi karyawan untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja. Salah satu perusahaan yang sangat memerhatikan kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang sangat memerhatikan kinerja karyawan perusahaannya adalah CV Mutiara Bumi Gemolong ini merupakan perusahaan distributor yang berkecimpung di bidang pertanian. Perusahaan ini berlokasi di Ngembat Padas, Gemolong Sragen. Dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan ini, dapat diketahui bahwa

perusahaan ini menilai kinerja karyawannya dari target penjualan yang telah ditentukan.

Dimulai dari kesepakatan antara pimpinan dan karyawan mengenai pencapaian target dan standar kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang sudah ditentukan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian yang dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai pegawai sesuai atau *tidak* dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga didiskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya, serta memberikan motivasi kepada karyawan tersebut, agar kedepannya dapat mencapai target perusahaan secara efisien dan efektif.

2. METODE

Penelitian ini berkategori penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menerapkan metode yang mampu mengetes teori dengan mengkaji hubungan antar variabel dengan mengaplikasikan data yang diindikasikan dengan angka - angka, serta datanya dianalisis dengan memakai statistik. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah kuesioner dan didistribusikan kepada responden. Jenis penelitian merupakan rancangan cetak biru bagi peneliti, dan penyusunannya dilakukan terlebih dulu sebelum penelitian dilaksanakan. Jenis penelitian mempunyai sejumlah kategori di antaranya yaitu jenis yang dipergunakan dalam penelitian deskriptif, penelitian kausalitas, penelitian korelasional, penelitian tindakan, penelitian experimental, dan penelitian Grounded Sanusi (2012 : 13) .

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R. Square
1	,175	0,332

Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji adjusted R2 menunjukkan besarnya nilai adjusted R2 sebesar 0,332, yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen sebesar 33,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,2% besarnya Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi (X3) sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mutiara Bumi Gemolong

Berdasarkan hasil Uji Statistik membuktikan bahwa koefisien regresi variabel reward (X1) sebesar 0,113 dengan nilai signifikan 0,002 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara Bumi Gemolong.

Hal ini menunjukkan bahwa CV Mutiara Bumi Gemolong sudah cukup stabil dari target penjualan, Faktor utamanya yaitu CV Mutiara Bumi Gemolong dapat meningkatkan target penjualan dan juga karyawan sudah sesuai pada sistem kerja yang baru, disamping itu karyawan mampu memenuhi target perusahaan, sehingga karyawan termotivasi pada pemberian reward. Selain itu, perusahaan cukup tenaga kerja, sehingga karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong cukup dalam menjalankan kerjanya. Hal ini menyebabkan pemberian reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pramesti dkk (2019), Nampo & Pandowo (2020) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mutiara Bumi Gemolong

Berdasarkan hasil Uji Statistik membuktikan bahwa koefisien regresi variabel *Punishment* (X2) sebesar 0,094 dengan nilai signifikan 0,003 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara Bumi Gemolong.

Hal ini karena sistem *Punishment* yang diterapkan oleh CV Mutiara Bumi Gomolong bahwa para karyawan bekerja dengan penuh produktif karena ada ancaman hukuman yang diterapkan terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Sehingga *Punishment* sudah cukup efektif agar dapat memberikan efek terhadap karyawan pelanggar. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pramesti dkk (2019), Nompo & Pandowo (2020) yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mutiara Bumi Gemolong

Berdasarkan hasil Uji Statistik membuktikan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,018 dengan nilai signifikan 0,008 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mutiara Bumi Gemolong.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada sudah sesuai yang diharapkan. Berdasarkan kebijakan perusahaan CV Mutiara Bumi Gemolong diketahui ada pengembangan jenjang karir terhadap karyawan, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Karyawan merasa memiliki tantangan dalam bekerja, karena ada peningkatan karir ataupun jabatan. Adanya tantangan dalam bekerja inilah yang dapat menjadi alasan mengapa karyawan menjadi semangat dalam bekerja tepat waktu, ditambah dengan adanya pengawasan yang ketat dari atasan terhadap pelanggaran ketepatan waktu dalam bekerja CV Mutiara Bumi Gemolong. Hasil penelitian ini sejalan dengan Muna & Isnowati, (2022), Saputra & Fernos, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan kesimpulan sebagai berikut:

Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong. Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mutiara Bumi Gemolong.

4.2 Saran

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat memberikan saran sebagai berikut:

Reward yang diberikan CV Mutiara Bumi Gemolong ditingkatkan lagi supaya dapat menaikkan semangat karyawan untuk mendapatkan reward yang diberikan oleh perusahaan. Punishment yang di berlakukan di CV Mutiara Bumi Gemolong di maksimalkan lebih untuk kategori hukuman yang lebih membuat jera karyawan mengenai pelanggaran yang dilakukan. Motivasi yang tercipta di CV Mutiara Bumi Gemolong agar lebih mengarahkan ke jenjang karir agar karyawan tertarik untuk memotivasi dirinya demi karir

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47- 62.

Astuti, R. T. (2018). *Manajemen Penanganan Post Traumatik Stress Disorder (PTSD) Berdasarkan Konsep Dan Penelitian Terkini*. (S. E. Heni, Ed.). 1.

Bangun, D. (2012). Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang. *Teknologi dan*

Kejuruan: *Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 33(1).

Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

Bousquet, J., Farrell, J., Crooks, G., Hellings, P., Bel, E. H., Bewick, M., ... & Jonquet, O. (2016). *Scaling up strategies of the chronic respiratory disease programme of the European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing (Action Plan B3: Area 5). Clinical and translational allergy*, 6(1), 29.

Diana, D., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1).

Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Serambi Akademica*, 4(1).

Edirisooriya, W. A. (2014, February). *Impact of Rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo. In Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics* (Vol. 26, No. 1, pp. 311-318).

Firmansyah, S. (2021). *Kritik Atas Literatur Masa Awal Pembukuan (Metodologi Sejarah Kodifikasi Hadis Ulama Klasik). Holistic al- Hadis*, 7(2), 137-156.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hifni, A., Mansur, M., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(06).
- Jakni. (2016). *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muna, Nailul., Isnowati, Sri. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Nompo & Pandowo. (2020). Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*
- Pertiwi, D., & Febrianti, W. (2022). *Effect of Reward and Punishment on Work Stress and its Impact on Employee Performance at Pt. Bank Uob Indonesia Office Imperium–Jakarta Selatan*.
- Permadani, V. P. (2020). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Pramesti, Sofia, Wehelmina. (2019). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Riansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).*
- Saputra, Dio., Fernos, Jhon. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*
- Siagian Sondang P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar, N. T., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian (Doctoral dissertation, Riau University).*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sudarmanto, R. G. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. In Graha Ilmu.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas. In Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS.*
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic.* *Agora*, 3(2), 175-179.