

Pengaruh *Punishment*, *Reward*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Rajawali 1

Rendy Satrio Wicaksono *)
Pardiman **)
Rahmawati *)**

Email : rendybarong@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of punishment, reward and work motivation on employee performance at PT. PG Rajawali 1. This research is a quantitative research with technical data collection using a questionnaire. The sample in this study amounted to 72 respondents. Place This research was conducted at PT. PG Rajawali 1 Jl. Raya Krebet No. 10 districts. Bululawang, Kab. Malang, East Java. The sampling technique used is the accidental sampling method. Processing of primary data using analysis of Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25. technique with multiple regression analysis method. The results of this study indicate that partially each of the independent variables has a positive and significant effect on employee performance, and together they have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : *punishment, reward, work motivation, and employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Selain itu di era globalisasi ini meskipun perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki SDM yang handal maka tidak akan menjadi solusi. SDM menjadi mesin untuk penggerak dalam sebuah perusahaan, sehingga maju dan tidaknya perusahaan dapat dilihat dari SDM. Perusahaan berusaha untuk merekrut karyawan yang baik dan memberikan pelatihan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu dengan adanya sumber daya manusia yang bagus maka visi dan misi dari suatu perusahaan akan mudah dicapai. Maka perusahaan harus mengupayakan mendapatkan SDM yang berkualitas dan menjaga agar kinerja SDM tidak menurun. Ketika kinerja karyawan dapat optimal maka perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan. Seseorang dapat dibimbing dalam kegiatan pengelolaan keuangan untuk dapat mengelola, mengatur, dan mengalokasikan sumber daya keuangan dengan baik sehingga dapat membantu mengurangi kesalahan. Salah satu teknik untuk menggambarkan bagaimana keberadaan suatu kondisi manusia dapat mempengaruhi perilaku dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan keuangan atau *financial decision making* adalah melalui perilaku manajemen keuangan. Untuk membuat keputusan keuangan yang baik yang akan bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari mereka, kaum milenial harus menggunakan uang yang mereka peroleh dengan bijak.

Sesuai dengan observasi kepada PT. PG. Rajawali 1 pada tanggal 26 Oktober 2022 bahwa didapatkan fenomena terjadi permasalahan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi yaitu karyawan yang belum bisa bekerja untuk mencapai target dari perusahaan. Permasalahan tersebut apabila tidak diselesaikan maka akan menjadi permasalahan kedepannya. Lebih jauh lagi permasalahan itu mengakibatkan harga gula yang belum stabil. Ketika kebutuhan didalam negeri lebih besar dari pada jumlah produksi maka harus melakukan impor gula. Pemerintah melakukan impor gula dengan tujuan untuk menstabilkan harga gula. Berikut data produksi PT. PG. Rajawali 1 dan impor:

Tabel 1 Jumlah produksi PT. PG. Rajawali 1

Nomor	Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Impor
1	2021	1.760.000 kuintal	5.455.144 Ton
2	2022	1.650.000 kuintal	5.480.000 Ton
3	2023	17.000.000 kuintal	4.641.000 Ton

Sumber: Kompas dan BPS

Dengan total produksi mencapai 20.410.000 Indonesia masih kekurangan stok gula pasir. Indonesia pada tahun 2023 akan melakukan impor 4,6 juta ton gula. Jumlah produksi dalam PT. PG. Rajawali 1 dan 2 hanya sekitar 5,05% pada tahun 2022. Hasil dari wawancara dengan Direktur Komersial ID FOOD bapak Ardiansyah Chaniago mengatakan bahwa perusahaan menjaga agar kesalahan kerja dan keselamatan kerja menjadi point yang ditingkatkan perusahaan untuk mencapai target produksi perusahaan. Kesalahan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) mengakibatkan kesalahan kerja yang fatal berupa kematian atau kecacatan pekerja. Selain itu budaya karyawan yang sering datang terlambat dan menunda pekerjaan dapat menghambat pekerjaan. Kesalahan karyawan harus selalu diminimalisir dan harus selalu diperbaiki untuk meningkatkan produksi perusahaan.

Menurut penelitian dari Hifni (2017) penurunan kinerja karyawan dapat diatasi salah satunya dengan pemberian punishment, reward, dan motivasi. Punishment diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan efek jera ketika melakukan kesalahan. Dan karyawan menerima konsekuensi yang telah disepakati. Sehingga ketika punishment dapat dijalankan dengan baik maka akan berpengaruh baik kepada perusahaan. Mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan adalah hal yang terpenting.

Selain *punishment* perusahaan juga memberikan *reward* kepada karyawannya. Baik dan tidaknya kinerja karyawan diukur dari SOP perusahaan yang sudah disepakati. *Reward* dapat memberikan karyawan semangat lebih karena merasa dihargai oleh perusahaan, merasa diperhatikan dalam bekerja, dan merasa lebih bisa berkontribusi kepada perusahaan. Ketika *reward* dilakukan secara baik dan benar maka perusahaan juga akan diuntungkan.

Selain *reward* dan *punishment* karyawan juga diberikan motivasi untuk selalu dapat bekerja dengan baik. Motivasi dari perusahaan dapat berupa fasilitas yang baik, pujian kepada karyawan, dan dorongan untuk dapat menjadi lebih baik. Motivasi menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja meskipun diberikan beban kerja yang besar. Sehingga ketika karyawan selalu diberikan motivasi baik secara langsung ataupun dengan fasilitas yang diberikan dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Penelitian dari Manalu (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1? 2. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1? 3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1? 4. Bagaimanakah pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1. 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Raymond (2017) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Dalam penelitian tersebut Reward tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Punishment tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Sutanraja Hotel Amurang belum bisa memberikan system reward dan punishment yang efektif.

Penelitian terdahulu selanjutnya berasal dari Ayu (2020) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan adanya gaji dan bonus, jenjang karir. Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan teguran dan penundaan kenaikan jabatan. Reward dan punishment bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

Penelitian selanjutnya berasal dari Manalu (2020) dengan judul Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam. Dalam penelitian tersebut mempunyai hasil Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu punishment berpengaruh signifikan dan negatif. Negatif mengidentifikasikan bahwa hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Ramadanita (2021) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glenmore Agung Nusantara. Dalam penelitian tersebut mempunyai hasil reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Reward dan punishment bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian dari Hermasicha (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Hasil dalam penelitian tersebut yaitu Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru. Reward, Punishment, dan motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) kinerja adalah pemberian tanggung jawab kepada karyawan yang dinilai dengan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Taufik (2023) kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dinilai baik secara kualitas dan kuantitas dengan tujuan membuat perusahaan lebih baik. Kinerja karyawan menentukan juga baik dan tidaknya perusahaan. Ketika kinerja perusahaan dapat maksimal maka perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah proses dari bekerja seseorang yang bisa diukur secara kualitas dan kuantitas yang akan selalu dievaluasi secara terus menerus. Menurut Taufik (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: 1. Pemimpin perusahaan; 2. Jenjang karir; dan 3. Lingkungan kerja. Hermasicha (2022) menyebutkan indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1. Target; 2. Inisiatif; 3. Teliti; 4. Ketepatan waktu; 5. Produktivitas.

Punishment

Menurut Mangkunegara (2013) punishment adalah salah satu pemberian ancaman dengan tujuan agar membuat efek jera kepada karyawan. Menurut Hifni (2017) punishment adalah pemberian hukuman kepada karyawan karena melakukan kesalahan dengan tujuan memberikan efek jera. Sehingga punishment dapat disimpulkan adalah langkah yang diambil untuk memberikan edukasi dengan cara memberikan hukuman baik dari ringan sampai berat. Perusahaan dapat menerapkan strategi pemberian punishment secara bertahap. Dengan adanya pemberian punishment diharapkan untuk meningkatkan semangat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi *punishment* menurut Pradnyani (2020) yaitu: 1. Hukuman ringan; 2. Hukuman sedang; dan 3. Hukuman berat. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur *punishment* menurut Rusyadi (2021) sebagai berikut: 1. Tata tertib; 2. Instruksi; dan 3. Penjelasan.

Reward

Dalam penelitian dari Pramesti (2019) reward adalah suatu penghargaan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward adalah apresiasi kinerja karyawan yang diberikan karena telah melakukan kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reward adalah apresiasi kinerja karyawan yang diberikan karena telah melakukan kinerja yang baik. Tujuan dalam pemberian

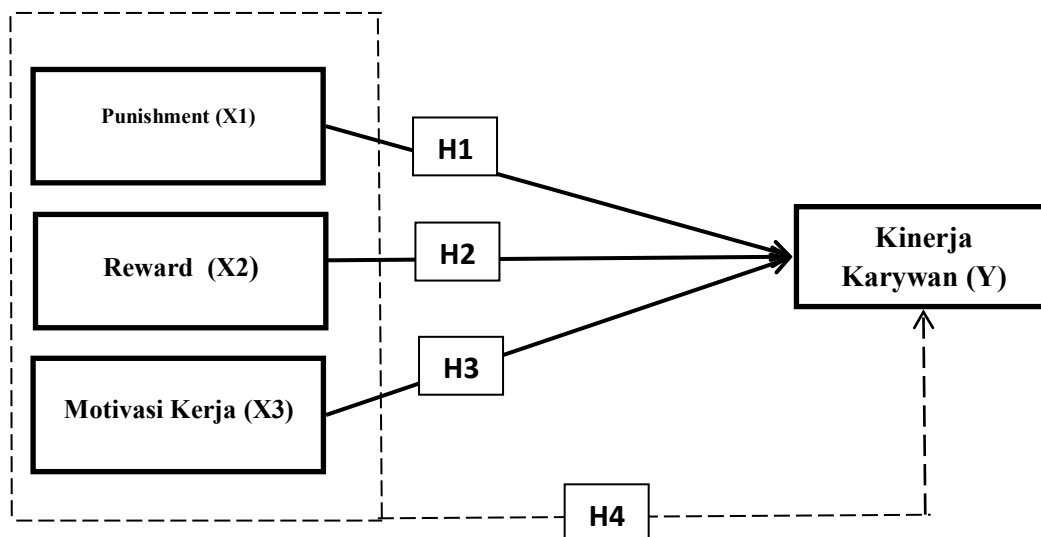
reward yaitu menarik orang untuk menjadi anggota perusahaan, mempertahankan sales dari incaran perusahaan lain, dan memotivasi kepada sales untuk mencapai kinerja yang tinggi. Reward mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang mendorong kinerja orang lain secara keseluruhan dan berkesinambungan. Dalam penelitian Puji Astuti (2018) disebutkan faktor-faktor dari reward sebagai berikut: 1. Konsisten internal; 2. Persaingan eksternal; dan 3. Kontribusi karyawan. Menurut Hermasicha (2022) indikator reward yaitu sebagai berikut: 1. Kenaikan gaji; 2. Bonus dan tunjangan pada karyawan; dan 3. Promosi dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi suatu dorongan yang meningkatkan kerja seseorang agar mencapai tujuan dari perusahaan (Farianda, 2013). Menurut Manalu (2020) indikator motivasi yaitu kebutuhan, sikap, kemandirian, dan bersikap. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses dimana memberikan dorongan untuk karyawan yang dapat diukur ketika karyawan dapat menyelesaikan target sesuai waktu yang diberikan, baik secara individu maupun secara tim atau berkelompok. Dalam penelitian Prasetyo (2022) motivasi memiliki faktor sebagai berikut: 1. Gaji; 2. Apresiasi; 3. Rekan Kerja; dan 4. Budaya Perusahaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan berfungsi untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas, yaitu *punishment* (X1), *reward* (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan dan secara parsial. Untuk pengaruh secara simultan digambarkan dengan garis putus-putus. Sedangkan untuk pengaruh secara parsial digambarkan dengan garis lurus.

Hipotesis

- H₁ : *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali 1.
- H₂ : *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali 1.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali 1.
- H₃ : *Punishment*, *reward*, dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali 1.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan kuesioner yang dibuat berdasarkan Indikator-indikator variabel yang diteliti, dan diberikan kepada para responden dalam hal ini yaitu karyawan PT. PG Rajawali 1, penentuan populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah 72 responden, sumber data pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan *skala likert*, sedangkan pengambilan sampel dari jumlah populasi dengan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *accident sampling*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data Kuantitatif dari jawaban Kuesioner.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Urutan	r hitung	r tabel	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,826	0,227	Lolos
	Y-2	0,751	0,227	Lolos
	Y-3	0,77	0,227	Lolos
	Y-4	0,826	0,227	Lolos
	Y-5	0,598	0,227	Lolos
Punishment (X1)	X1 – 1	0,806	0,227	Lolos
	X1 – 2	0,774	0,227	Lolos
	X1 – 3	0,638	0,227	Lolos
	X1 – 4	0,676	0,227	Lolos
Reward (X2)	X2 – 1	0,939	0,227	Lolos
	X2 – 2	0,869	0,227	Lolos
	X2 – 3	0,939	0,227	Lolos
	X2 – 4	0,753	0,227	Lolos
Motivasi (X3)	X3 – 1	0,708	0,227	Lolos
	X3 – 2	0,814	0,227	Lolos
	X3 – 3	0,855	0,227	Lolos
	X3 – 4	0,690	0,227	Lolos
	X3 – 5	0,420	0,227	Lolos

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 25*. Dasar pengambilan keputusan uji ini dengan membandingkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0.227) dengan signifikan 0.05. dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil $r \text{ hitung}$ dari X1,X2 dan Y $> r \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan data yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsisten setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* > 0.06 dapat dikatakan reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpa	Keterangan
Y	Kinerja Karyawan	0,811	0,6	Lolos
X1	Punishment	0,697	0,6	Lolos
X2	Reward	0,896	0,6	Lolos
X3	Motivasi	0,629	0,6	Lolos

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat uji realibilitas adalah nilai dari *Cronbach Alpa* lebih dari 0,6. Hasil hitung SPSS didapatkan bahwa nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa lolos uji realibilitas.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21582597
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.062
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat uji normalitas adalah nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05. Dalam hasil uji diatas didapatkan nilai signifikasinya lebih dari 0,56. Maka dalam uji normalitas data penulis terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.696	2.314		-1.165	.248
TotalX1	.567	.130	.437	4.361	.000
TotalX2	.181	.112	.153	1.617	.110
TotalX3	.496	.151	.335	3.295	.002

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Dengan hasil tabel diatas didapatkan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,696 + 0,567X1 + 0,181X2 + 0,496X3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut:

- Ketika nilai dari masing-masing variabel X bernilai 0 maka nilai yang didapatkan bernilai konstan sebesar -2,696.
- Ketika nilai dari koefisien regresi X1 sebesar 0,567 maka nilai Y bertambah sebesar 0,567 dengan catatan nilai dari variabel X2 dan X3 adalah konstan.
- Ketika nilai dari koefisien regresi X2 sebesar 0,181 maka nilai Y bertambah sebesar 0,181 dengan catatan nilai dari variabel X1 dan X3 adalah konstan.
- Ketika nilai dari koefisien regresi X3 sebesar 0,496 maka nilai Y bertambah sebesar 0,496 dengan catatan nilai dari variabel X1 dan X2 adalah konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	TotalX1	.481
	TotalX2	.538
	TotalX3	.467

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat uji multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,1 sampai dengan 1 dan mempunyai nilai VIF antara 1-10. Dalam hasil SPSS didapatkan bahwa nilai dari melebihi syarat yang sudah ditetapkan. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa data lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.587	1.445		.406	.686
TotalX1	-.175	.081	-.363	-2.151	.055
TotalX2	.057	.070	.130	.814	.419
TotalX3	.138	.094	.251	1.468	.147

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat untuk lolos uji ini adalah nilai signifikasinya lebih dari 0,05. Dalam hasil hitung SPSS didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi dalam masing-masing variabel melebihi dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lolos uji heteroskedastisitas.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.657	2.26418

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Dengan uji R^2 berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam hasil tabel diatas didapatkan bahwa nilai *adjusted R square* 0,657 maka disimpulkan bahwa variabel X secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
1 Regression	714.009	3	238.003	46.426	.000 ^b
Residual	348.602	68	5.126		
Total	1062.611	71			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y. Syarat uji F adalah nilai signifikasinya kurang dari 0,05. Maka dengan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji t (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.696	2.314		-1.165	.248
TotalX1	.567	.130	.437	4.361	.000
TotalX2	.181	.112	.153	1.617	.110
TotalX3	.496	.151	.335	3.295	.002

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Maka dari tabel diatas dapat rincikan:

1. *Punishment* (X1)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikasi variabel *punishment* adalah 0,00. Sehingga mempunyai pengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan.

2. *Reward* (X2)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel *reward* adalah 0,00. Sehingga mempunyai pengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (X3)

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,00. Sehingga mempunyai pengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Hermasicha (2022) bahwa *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dalam penelitian dari Suak (2017) bahwa *punishment* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu terjadi karena perbedaan dari objek penelitian dan tujuan yang berbeda. *Punishment* dalam lingkungan PT. PG. Rajawali 1 mempunyai pengaruh signifikan dikarenakan manajemen perusahaan melakukan edukasi kepada karyawan secara baik dan benar. Sehingga setiap karyawan dapat menerapkan dalam kinerjanya sehari-hari. Hal tersebut juga dapat dilihat dalam distribusi jawaban bahwa jawaban tertinggi pada indikator kehati-hatian pegawai dalam bekerja. Perusahaan selalu menjelaskan bagian yang kurang ketika karyawan melakukan kesalahan. Penerapan *punishment* yang baik di perusahaan menghasilkan produk yang baik. Selain itu *punishment* juga memberikan efek jera sehingga kinerja karyawan dapat menjadi baik. Penerapan *punishment* secara bertahap dapat memberikan rasa aman dan pemberian ancaman. Contoh dari penerapan bertahap dari *punishment* adalah pemberian SP kepada karyawan. Ketika karyawan melakukan kesalahan tidak secara langsung diberikan SP 3 atau pemberhentian kerja langsung, tetapi diperingatkan dengan pemberian SP 1. Hal tersebut juga dilakukan manajemen kepada karyawan PT. PG. Rajawali 1.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Suak (2017) *reward* tidak berpengaruh signifikan dikarenakan manajemen perusahaan tidak melakukan edukasi kepada karyawan dengan baik dan benar. Karyawan harus selalu diingatkan tentang SOP perusahaan dan apabila melakukan hal yang dapat meningkatkan perusahaan penerapan *reward* tidak secara menyeluruh. Sehingga tidak mempunyai pengaruh yang besar untuk kepada karyawan. Pemberian edukasi kepada karyawan juga diperlukan agar karyawan dapat memperoleh informasi untuk mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya. Selain itu *reward* tidak berpengaruh dikarenakan karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai. Alasan tersebut dapat dilihat dari distribusi jawaban dimana pelatihan kerja mendapatkan nilai terendah ke 2. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman ketika diberikan arahan terlebih dahulu tentang jobdesk atau tanggung jawab divisi yang dipercayakan. Ketika tidak diberikan pelatihan kerja akan mengganggu. Pemberian *reward* dapat memberikan rasa perhatian, empati, dan motivasi dari perusahaan kepada karyawan. Hasil *reward* salah satunya adalah loyalitas karyawan kepada perusahaan akan tinggi dan kinerja karyawan akan maksimal. Bentuk *reward* sederhana sangat membantu perusahaan contohnya adalah pemberian fasilitas kerja yang memadai, gaji yang tidak telat, jenjang karir, pelatihan kerja, asuransi kesehatan, dan yang lainnya. Maka perusahaan disarankan memaksimalkan manfaat dari pemberian *reward*.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Manalu (2020) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menjadikan karyawan lebih terdorong untuk lebih baik. Karyawan yang selalu mendapatkan motivasi dari perusahaan agar selalu berprestasi dapat menjadikan dorongan yang baik (Manalu, 2020). Sehingga hal ini menjadi budaya yang baik dalam perusahaan. Maka sejalan dengan Manalu (2020) motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan. Efek pemberian motivasi dapat meningkatkan produktifitas, karyawan mempunyai dorongan moral ketika menghadapi permasalahan, dan karyawan menjadi lebih loyal. Pemberian beberapa motivasi dan sudah

dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan fasilitas pendukung untuk bekerja, jaminan hari tua, suasana nyaman terhadap lingkungan dan hubungan antar pegawai.

Pengaruh *Punishment*, *Reward*, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Uji F diketahui bahwa *punishment*, *reward*, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Manalu (2020) bahwa *punishment*, *reward*, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi secara bersama-sama sebesar 65,7% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan. Perusahaan akan dapat menjadi lebih baik apabila *punishment*, *reward*, dan motivasi dilakukan dengan bersama-sama. Pengaruh yang akan muncul terhadap kinerja karyawan yaitu tercapainya target, karyawan mendapatkan apresiasi dalam bekerja, dan karyawan menjadi loyal kepada perusahaan. *Reward* dan *punishment* ketika digunakan dengan efektif dapat membuat citra perusahaan menjadi baik. Sehingga menjadi media marketing yang baik untuk produk yang dihasilkan dari PT. PG. Rajawali 1.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu karyawan PT. PG. Rajawali 1 mengenai Pengaruh *Punishment*, *Reward*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. *Punishment*, *reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PG. Rajawali 1.
2. *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya manajemen perusahaan sukses melakukan edukasi kepada karyawan secara baik dan benar. Sehingga setiap karyawan dapat menerapkan dalam kinerjanya sehari-hari.
3. *Reward* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya manajemen perusahaan tidak melakukan edukasi kepada karyawan dengan baik dan benar. Karyawan harus selalu diingatkan tentang SOP perusahaan dan apabila melakukan hal yang dapat meningkatkan perusahaan penerapan *reward* tidak secara menyeluruh.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku manajemen keuangan, yang artinya motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian hanya terbatas dalam *punishment*, *reward*, dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Sehingga dalam penelitian selain dari 3 variabel tersebut tidak dibahas lebih lanjut.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. PG. Rajawali 1 yang menimbulkan terbatasnya populasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel selain *punishment* (X_1), *reward* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) untuk memperkaya hasil penelitian.
2. Menambahkan objek penelitian menjadi seluruh karyawan dalam PT. PG. Rajawali 1 seperti manajer disetiap bidang.

Referensi

- Farianda., 2013. "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta". Artikel Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hermasicha, T. (2022). *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hifni, A., Mansur, M., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krevet PT PG Rajawali I Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(06).
- Manalu, Ferry Muliadi. "Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam." *EQUILIBIRIA* 7.2 (2020).
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Putu Indah Rahmawati, and Ni Made Suci. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2020): 21-30.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Putu Indah Rahmawati, and Ni Made Suci. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2020): 21-30.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9.1 (2019): 57-63.
- Prasetyo, Ilham, Muhammad Mansur, and Khalikussabir Khalikussabir. "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 11.20 (2022).
- Puji Astuti, R. (2018). *Pemberian Reward Dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dago Wisata Internasional Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ramadanita, Dewi Nuzila, Edi Suswardji Nugroho, and Dede Jajang Suyaman. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.1 (2021): 173-183.
- Rusyadi, M. I., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(4).
- Suak, Raymond, Adolfini Adolfini, and Yantje Uhing. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- Taufik, M., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).

Rendy Satrio Wicaksono *) Adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Rahmawati *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma