

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Reward And Punishment Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Driver Maxim Kota Malang Maxim Transportasi Indonesia

Muhammad.Reski*)

Budi Wahono**)

Fahrurrozi Rahman***)

Email : reskirisdong@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Effect of reward and punishment training competence This research was conducted at Maxim Transportasi Indonesia. The purpose of this research is to examine and analyze the effect of Competence, Training, Rewards and Punishments on Workforce Performance Maxim Transportation Indonesia. The variables used are Competency, Training, Reward and Punishment as independent variable, while the variable Labor Performance is the dependent variable The sample used in this study were 93 Indonesian Maxim Transport Drivers using slovin. Methods of data collection with collect primary and secondary data. The analysis used includes instruments testing, instrument test, normality test, multiple linear regression, hypothesis testing and classic assumption test. Research shows that there is a positive and significant effect between Competence, Training, Reward and Punishment simultaneously influence the Performance of the Indonesian Maxim Transport Driver Competence has a significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia. Training has no significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia. Reward and Punishment have a significant effect on Maxim Driver Performance at Maxim Transportasi Indonesia

Keywords: *Competence, Training, Reward and Punishment and Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya fundamental suatu asosiasi adalah SDM, terutama orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kapasitas, pikiran kreatif dan karya kepada asosiasi. Dibuat oleh orang-orang sebagai sumber daya dalam organisasi semakin dianggap penting, sehingga melibatkan pengetahuan yang lebih luas tentang bagaimana menggunakan SDM ini untuk mencapai keadaan yang ideal.

Berhasilnya suatu organisasi sangat bergantung pada unsur manusia yang menyelesaikan pekerjaannya, diperlukan kompensasi bagi pekerja sesuai dengan kecenderungan dan kondisi serta kemampuan tenaga kerja yang dimilikinya. Kapabilitas adalah kemampuan untuk melaksanakan usaha yang bergantung pada kemampuan dan informasi serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh kinerja (Wibowo, 2014: 271).

Menurut S.P. Hasibuan (2016), kinerja tenaga kerja adalah prestasi yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepadanya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Di sisi lain, menurut Sedarmayanti

(2016), kinerja tenaga kerja mencakup hasil kerja dari seorang pekerja, proses manajemen, atau bahkan keseluruhan organisasi yang harus dapat diuji dan diukur.

Saat ini, telah muncul berbagai aplikasi pemesanan ojek online seperti Maxim, Go-jek, Grab, dan beberapa lainnya. Sebelumnya, layanan ojek hanya beroperasi dalam sistem berbasis wilayah, yang menyiratkan bahwa ojek dari luar daerah tidak diperbolehkan beroperasi di wilayah tertentu tanpa persetujuan dari para tukang ojek setempat (Nuri, dkk., 2018).

Maxim didirikan pada tahun 2003 dan menyajikan layanan canggih, user-friendly, dan aman, yang meliputi pemesanan kendaraan untuk perjalanan, pengiriman barang menggunakan kendaraan besar, layanan pembelian dan pengantaran, serta bantuan selama perjalanan.

Menurut Shield (2016), penghargaan dapat berupa bentuk imbalan nyata atau tidak berbentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik itu disengaja atau tidak disengaja, sebagai pengakuan atas kontribusi positif dalam pekerjaan. Reward juga diberikan sebagai penguatan bagi tenaga kerja yang menunjukkan perilaku positif dalam memenuhi kebutuhan tertentu.

Fahmi (2017) menjelaskan bahwa *punishment* adalah bentuk hukuman yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari ketidakmampuannya dalam menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Sementara itu, menurut Roestiyah (2016), *punishment* adalah tindakan tidak menyenangkan yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi sebagai akibat dari pelanggaran atau kejahatan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam perusahaan, penting untuk memastikan konsistensi dalam perencanaan dan memberlakukan sanksi *punishment* secara jelas kepada satuan tenaga kerja atau individu. Seperti halnya reward, memberikan sanksi *punishment* sebagai pemicu dalam meningkatkan daya saing perusahaan juga memiliki peranan yang krusial.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, *Reward And Punishment* terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Driver Maxim)”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward and Punishment* berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kerja?
2. Apakah Kompetensi berdampak secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja?
4. Apakah *Reward and Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja tenaga kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana dampak kompetensi, pelatihan dan *Reward and Punishment* secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi secara terpisah mempengaruhi kinerja tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan secara terpisah terhadap kinerja tenaga kerja.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward and Punishment* secara terpisah terhadap kinerja tenaga kerja.

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi Maxim dalam meningkatkan kinerja para driver mereka melalui penerapan Kompetensi, Pelatihan, *Reward and Punishment*.
2. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi Universitas Islam Malang dalam studi terkait Kinerja Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh Kompetensi, Pelatihan, *Reward And Punishment*

Keuntungan teoretis

Untuk pembaca

Penelitian ini membutuhkan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, untuk menghasilkan studi yang lebih spesifik tentang dampak keterampilan, pelatihan, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja tenaga kerja .

Manfaat Praktis

Bagi Maxim Transportasi Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Maxim Transportasi dalam pengelolaan kinerja driver dan menjadi solusi efektif bagi pemecahan masalah dari Kompetensi, pelatihan, reward and punishment yang dialami driver di Maxim Transportasi

Tinjauan Teori

Kinerja Tenaga Kerja

Devinisi Kinerja Tenaga kerja

Kinerja tenaga kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, mengacu pada hasil kerja seorang pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Menurut Muhammad Sandy (2015:12), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati sebelumnya. Di sisi lain, menurut Arifin Noor (2012:477), kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang dicapai dari tugas atau kegiatan pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan pada konsep hasil atau kontribusi dari pekerjaan yang dilakukan dan dampaknya pada organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kerja

Secara teoritis, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:67)::

Faktor kemampuan

Dari segi psikologis, kemampuan yang bersumber dari pengetahuan dan keterampilan berarti pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), memiliki pendidikan yang memadai sesuai dengan jabatannya, dan memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas sehari-hari cenderung lebih mudah. mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi Sikap seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada berbagai variabel yang biasanya mempengaruhi kinerja pegawai

Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2016: 271).

Menurut McClelland, kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau dapat menggambarkan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh karyawan yang berkinerja sangat baik lebih sering dan lebih baik dalam berbagai situasi, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata (Zainal, Rivai, et al., 2015, p.230).

Pengertian Pelatihan

Widodo (2015:82) menyatakan bahwa pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk secara sistematis meningkatkan keahlian dan pengetahuan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja profesional dalam bidangnya. Pelatihan berfungsi sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

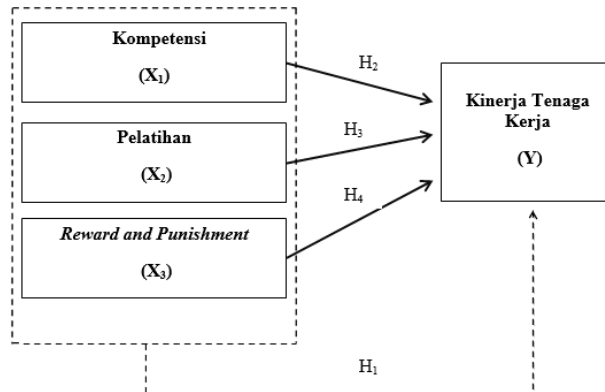
Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Rachmawati (2008:110) dan Rivai serta Sagala (2011:212), dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan proses yang memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengubah perilaku pegawai secara sistematis agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berfokus pada pengembangan keahlian dan keterampilan pegawai agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan efektivitas dan efisiensi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Reward and Punishment

Hadiah adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang untuk mereka lakukan sesuatu. Sesuatu yang alami seperti apresiasi, seperti ekspresi Terima kasih dan perhatian kami. Berikan penghargaan kepada para pekerja Kesuksesan dapat meningkatkan moral karyawan. Menurut Fitri et al., (2013) mengemukakan hal tersebut sebagai bentuk apresiasi menuju beberapa kesadaran yang dirasakan / ditingkatkan, baik oleh dan individu atau organisasi biasanya diberikan sebagai dokumen atau kata-kata”.

Hukuman adalah perbuatan yang tidak menyenangkan dalam bentuk dengan sengaja memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan ketika hal itu terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi kesalahan. Hukuman adalah ancaman Punishment bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memelihara peraturan dan menegur pelanggar. Hukuman akan dikembalikan kepada orang yang lalai atau orang yang zalim merugikan bisnis. Sanksi dapat berupa teguran, surat peringatan, penangguhan atau pemutusan hubungan kerja dan juga dapat berupa pembatalan bonus pada bulan yang bersangkutan. Dengan kata lain, hukuman dapat menciptakan peluang hadiah atau promosi dibatalkan. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk karyawan Bekerja lebih keras dan lakukan yang terbaik. M Ngalim Purwanto (2006:186) berpendapat bahwa Hukuman/Hukuman adalah penderitaan yang sengaja disebabkan atau disebabkan oleh seseorang setelah pelanggaran, kejahatan atau kesalahan telah terjadi.

Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Jenis pencarian yang digunakan dalam pencarian ini adalah pencarian penelitian menjelaskan. Metode penelitian penjelasan adalah metode penelitian digunakan untuk menjelaskan posisi antara variabel yang Anda inginkan penelitian serta untuk menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya lainnya (Sugiyono 2014). Dengan kata lain, explanatory research adalah penelitian yang ditujukan untuk pengujian hipotesis antara satu variabel dengan variabel lainnya

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja tenaga kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Indikator Kinerja Karyawan:

- 1) Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dengan baik dan tepat.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan berapa banyak waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk bekerja dalam satu hari. Hal ini dapat diukur dari tingkat kecepatan kerja masing-masing karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa kesalahan.
- 4) Responsibilitas mencerminkan kesadaran seorang pegawai akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaannya secara cermat dan tanpa kesalahan.

Kompetensi

kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau dapat menggambarkan kinerja yang sangat baik

indicator kompetensi

- a) Individu (kualitas) individu menggabungkan kualitas aktual dan reaksi individu yang dapat diprediksi terhadap suatu keadaan atau data.
- b) Ide diri (*self-idea*) Ide diri adalah sekelompok mentalitas, kerangka harga diri, atau potret diri mental yang diklaim oleh seorang individu.
- c) Pengetahuan adalah kumpulan informasi seseorang tentang bidang atau area tertentu.
- d) Keterampilan Kemampuan seseorang untuk melakukan serangkaian tugas mental atau fisik

tertentu disebut sebagai keterampilan.

- e) Motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan (*motives*) Motivasi adalah hal-hal yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang, dan mereka akan mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi perilaku tertentu ke arah serangkaian tindakan atau tujuan.

Pelatihan

pelatihan merupakan proses yang memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

indikator sebagai berikut::

- Isi Pelatihan (Materi Pelatihan) mengacu pada relevansi dan kesesuaian isi program pelatihan dengan kebutuhan pelatihan, serta kekinian materi pelatihan yang disampaikan.
- Metode Pelatihan menunjukkan apakah metode yang digunakan sesuai dengan materi yang diajarkan, dan apakah metode tersebut cocok dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih merujuk pada kemampuan dan sikap penyampaian yang dimiliki oleh instruktur/pelatih dalam membantu dan mendorong peserta untuk belajar.
- Durasi Pelatihan berkaitan dengan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyampaikan materi pelatihan yang harus dipelajari, serta seberapa cepat tempo penyampaian tersebut.
- Fasilitas Pelatihan mencakup pertimbangan apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat diatur dengan baik oleh instruktur/pelatih, sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan, dan menyediakan fasilitas yang memuaskan, termasuk layanan makanan yang disediakan.

Reward and Punishment

Reward adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai apresiasi atas tindakan atau prestasinya

punishment atau hukuman merupakan tindakan yang kurang menyenangkan berupa sanksi atau hukuman yang disengaja diberikan kepada pegawai setelah mereka melakukan kesalahan

Adapun indikator variabel Reward and Punishment adalah :

- Financial Reward* adalah bentuk penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau sumber daya finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan.
- Inherent Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.
- Non-Financial Reward* adalah bentuk penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang, seperti wewenang, pengakuan, dan penunjukan
- Hukuman ringan mencakup beberapa bentuk, di antaranya:
 - Teguran lisan kepada karyawan terkait.
 - Teguran tertulis.
 - Pernyataan ketidakpuasan secara tidak tertulis.
- Hukuman sedang terdiri dari beberapa bentuk, seperti:
 - Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan seperti pegawai lainnya.
 - Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- Hukuman berat mencakup beberapa bentuk, yaitu:
 - Pemberhentian kerja atas permintaan dari karyawan yang bersangkutan.
 - Pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan.

Hasil uji Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Kompetensi	0,825	Valid
2.	Pelatihan	0,788	Valid
3.	<i>Reward and Punishment</i>	0,748	Valid
4	Kinerja	0,773	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2023

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai KMO masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data dari setiap variabel dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Kompetensi	0,923	5	Reliabel
2.	Pelatihan	0,894	5	Reliabel
3.	<i>Reward and Punishment</i>	0,769	6	Reliabel
4	Kinerja	0,861	4	Reliabel
Total			20	

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2023

. Variabel kompetensi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923, melebihi nilai 0,6; variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894, juga melebihi nilai 0,6; dan variabel reward dan punishment memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,769, juga melebihi nilai 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data dari setiap variabel dapat diandalkan dan valid untuk digunakan dalam analisis penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Unstandardized Residual
N		93	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.5591	19.9570	24.9462	.0000000
	Std. Deviation	2.97987	3.05000	3.10457	1.91292520
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.205	.154	.090
	Positive	.124	.161	.147	.039
	Negative	-.182	-.205	-.154	-.090
Test Statistic		.182	.205	.154	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer diolah tahun 2023

variabel bebas Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Penghargaan dan Sanksi (X3), dan Kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai Asimetri Sig dua ekor 0,063 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 menampilkan hasil pengolahan data untuk analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.789	1.783		1.565	.121
	Kompetensi	.298	.090	.350	3.315	.001
	Pelatihan	.064	.085	.077	.760	.449
	Reward and punishment	.268	.087	.328	3.099	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,789 + 0,298X_1 + 0,064X_2 + 0,268X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta (nilai intercept)

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi untuk masing-masing variabel bebas (Kompetensi, Pelatihan, dan Reward and Punishment)

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Pelatihan

X3 = Variabel *Reward and Punishment*

e = Error disturbance (nilai kesalahan dalam prediksi kinerja)

Berdasarkan persamaan regresi linier sebelumnya, kita dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta positif 2,789 menunjukkan bahwa ketika variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Reward and Punishment (X3) memiliki nilai 0, maka nilai Kinerja (Y) akan memiliki nilai positif sebesar 2,789.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,298, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kompetensi (X1) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,298 satuan dalam Kinerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,064, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Pelatihan (X2) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,064 satuan dalam Kinerja (Y). Namun, koefisien ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat diinterpretasikan secara pasti.
- Variabel *Reward and Punishment* (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,268, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Reward and Punishment (X3) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,268 satuan dalam Kinerja (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk menilai adanya korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas, sehingga dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi dan keandalan hasil analisis regresi.

Untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas, digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF lebih besar dari sepuluh menunjukkan adanya multikolinieritas yang signifikan, sedangkan nilai VIF kurang dari sepuluh menunjukkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.11 menunjukkan:

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.789	1.783			1.565	.121		
	Kompetensi	.298	.090	.350		3.315	.001	.572	1.747
	Pelatihan	.064	.085	.077		.760	.449	.618	1.617
	Reward and punishment	.268	.087	.328		3.099	.003	.569	1.758

a. Dependent Variable: kinerja

Tidak ada indikasi adanya multikolinieritas antara variabel bebas Kompetensi, Pelatihan, dan Reward dan Punishment dalam model regresi ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1, seperti yang terlihat pada Tabel 4.11. Nilai VIF yang rendah menandakan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas dalam analisis ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada ketidaksamaan dalam varian residual pada model regresi. Hasil uji tersebut tercantum dalam Tabel 4.12.

tabel 4.12

		Correlations				Unstandardized Residual
		X1	X2	X3		
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.507**	.454**	.013
		Sig. (2-tailed)		.000	.000	.899
		N	93	93	93	93
	X2	Correlation Coefficient	.507**	1.000	.446**	-.014
		Sig. (2-tailed)	.000		.000	.892
		N	93	93	93	93
	X3	Correlation Coefficient	.454**	.446**	1.000	-.022
		Sig. (2-tailed)	.000	.000		.831
		N	93	93	93	93
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.013	-.014	-.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	.899	.892	.831	
		N	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai signifikansi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,899, Pelatihan (X2) sebesar 0,892, dan Penghargaan dan Sanksi (X3) sebesar 0,831. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi..

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2006:84), uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam hasil uji F, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih dari 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.862	3	85.287	22.547	.000
	Residual	336.654	89	3.783		
	Total	592.516	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kompetensi, Pelatihan, dan *Reward* serta *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja driver Maxim Transportasi Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 22,547 dan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja driver di perusahaan tersebut.

Uji t (Parsial)

Untuk menilai apakah variabel dependen (Kinerja Tenaga Kerja) memiliki pengaruh secara individu atau parsial, hasil uji t dapat dilihat dalam Tabel 4.14, sebagai berikut::

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.789	1.783		.121
	X1	.298	.090	.350	.001
	X2	.064	.085	.077	.449
	X3	.268	.087	.328	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompetensi yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang signifikan untuk variabel kompetensi (0,001) yaitu di bawah 0,05.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan dengan kinerja *driver* Maxim, karena hasil uji t untuk variabel Pelatihan sebesar 0,449 lebih besar dari 0,05.
3. Kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Reward* dan *Punishment*, dimana hasil uji t untuk variabel ini adalah 0,003 yang berada di bawah 0,05..

Implikasi Hasil Penelitian

Dampak Kompetensi, Pelatihan, *Reward and Punishment* secara Simultan terhadap Etos Kerja

Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa hipotesis pertama telah diuji untuk mengidentifikasi hubungan antara kompetensi, pelatihan, hadiah, dan hukuman terhadap kinerja pengemudi. Temuan dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa hal tersebut berdampak pada Kinerja tenaga kerja.

Nilai f hitung yang diperoleh sebesar 22,547, dan hasil uji signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis tersebut dapat diterima, dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, kompetensi, pelatihan, hadiah, dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja pengemudi..

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, *Reward and Punishment* secara Parsial terhadap Kinerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa hipotesis kedua telah diuji, dan temuan menunjukkan bahwa variabel independen seperti kompetensi, *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Namun, variabel pelatihan tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Lebih khususnya, terdapat penemuan bahwa variabel independen kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

a. Dampak Kompetensi terhadap Kinerja *Driver Maxim*.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 3,315 dan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Kompetensi, sesuai dengan definisi McClelland, merujuk pada sifat dasar yang dimiliki seseorang dan memiliki dampak langsung terhadap atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengemudi berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Bintaro pada tahun 2019. Dalam penelitian pertama, variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja, namun dalam penelitian ini, variabel kompetensi justru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Dampak Pelatihan terhadap Kinerja.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel pelatihan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,449, yang mana nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05.

Alasan untuk hasil tersebut adalah karena jawaban dari responden yang telah diwawancara menunjukkan bahwa para pengemudi biasanya tidak memperhatikan notifikasi pelatihan. Akibatnya, mereka tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang Pelatihan Maxim Transortasi Indonesia.

Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Widodo (2015:82), adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis oleh individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka agar dapat berkinerja profesional di bidang pekerjaan mereka. Namun, dalam penelitian ini, faktor pelatihan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja.

Hal ini mendukung temuan dalam penelitian Bintaro (2019), yang juga menemukan bahwa faktor pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pekerja.

c. Dampak *Reward and Punishment* terhadap Kinerja.

Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_0 (hipotesis nol) ditolak, yang menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 3,099 dan nilai signifikansi 0,003. Rata-rata skor *Reward* dan *Punishment* dalam penelitian ini adalah 4,99, dengan Inherent Reward sebagai indikator terendah.

Menurut Fitri et al. (2013), *Reward* (penghargaan) adalah cara untuk menunjukkan apresiasi atas prestasi tertentu, yang dapat diberikan oleh individu atau organisasi dalam bentuk materi atau ucapan. Sementara itu, Purwanto (2006:186) mendefinisikan *Punishment* (hukuman) sebagai penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan oleh seseorang dengan sengaja setelah terjadi pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Hasil dari penelitian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan oleh Widyani, Utami, dan Primadani (2023) menunjukkan bahwa penggunaan *Reward* dalam penelitian ini berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Petrojaya Putra, begitu juga dengan penerapan *Punishment* yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan..

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pengemudi di Maxim Transportasi Indonesia dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi, pelatihan, Reward, dan Punishment.
2. Kompetensi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.
3. Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.
4. Reward dan Punishment memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pengemudi Maxim Transportasi Indonesia.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada Maxim Transportasi Indonesia, padahal ada banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel yaitu Kompetensi, Pelatihan, dan Reward dan Punishment.

2. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini hanya sebanyak 93 orang, yang merupakan jumlah yang terbatas. Keterbatasan jumlah responden ini menyebabkan peneliti tidak dapat melihat, mengantisipasi, atau mengidentifikasi responden yang mungkin hanya menjawab secara asal-asalan ketika kuisisioner dibagikan.

Rekomendasi

Rekomendasi dari hasil penelitian ini termasuk:

1. Kepada Perusahaan:
 - a. Perusahaan perlu terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para driver.
 - b. Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan secara berkala kepada driver untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
 - c. Lebih banyak menggunakan sistem Reward dan hukuman untuk meningkatkan kinerja para driver.
 - d. Para driver seharusnya lebih bertanggung jawab terhadap rekan kerja mereka.
2. Kepada Peneliti:
 - a. Untuk mengukur kinerja, disarankan untuk menambahkan variabel lain selain yang telah digunakan dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih optimal dan efisien.
 - b. Meningkatkan jumlah responden yang terlibat dalam penelitian agar lebih representatif.
 - c. Menggunakan teori yang paling baru yang relevan dengan topik penelitian

Referensi

- Almaaidah, A. A., Suhartini, S., & Huddin, M. N. (2022). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PT POLYCHEM INDONESIA TBK DIVISI QA (QUALITY ASSURANCE). *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), 30-37.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).
- Apriyandani, H., Yulianto, E., & Sunarti, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kerja (Survei Mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Administrasi Angkatan 2014 Dan 2015 Universitas Brawijaya Malang Yang Membeli Dan Menggunakan Smartphone Iphone). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(2), 180-189.
- Arwani, N. U. A. (2018). Analisis Kinerja Tenaga kerja: Kajian Hipotesis Kinerja Tenaga kerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan Pt Mustika Energi Pratama (Doctoral Dissertation, Universitas Mercubuana Yogyakarta).
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Bintoro, W. S., Sunaryo, H., & Hufron, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(2).
- Christianus Ivan Universitas Sanata Dharma Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Beli Smartphone Xiaomy Kasus: Mahasiswa/Ifakultas Ekonomi Kampus I Universitas Sanata Dharm.

- Fadhlullah Dkk, Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Konsumen, Dan Kelompok Acuan Terhadap Kinerja Tenaga kerja Kendaraan Mitsubishi Di PT. SUN STAR MOTOR KEDIRI (Survei Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang) E-Jurnal Riset Manajemen 7 (15), 2018.
- Fayuni, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Brand Image Terhadap Kinerja Tenaga kerja Produk Herbalife Di Kota Padang* (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).
- Febriyana, Wanda, and Fetty Poerwita Sary. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015." *eProceedings of Management* 2.3 (2015).
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten lombok barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.

M.Reski*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma