

Pengaruh *Rewards*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Warna Mulia Mitra Abadi

Sitinur Yuliana, Andy Putra, Hengki Candra Ketaren, Jason

Universitas Prima Indonesia

Sititanto19@gmail.com, Andylai.putra@gmail.com, jasonteh99.jt@gmail.com,

hengkiick@gmail.com

Corresponding email : inanamoraputri@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Analisis pada penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *rewards*, *punishment* dan motivasi. Variabel dependennya adalah kualitas kerja karyawan.

Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Warna Mulia Mitra Abadi sebanyak 42 orang. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatori*. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Rewards*, *Punishment* dan Motivasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kualitas Kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi. *Rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi. *Punishment* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

Keyword : *rewards*, *punishment*, motivasi dan kualitas kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Kualitas kerja karyawan adalah suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pada PT Warna Mulia Mitra Abadi, kualitas kerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun, seperti tidak tercapainya target dan perencanaan yang diberikan oleh perusahaan. Penurunan kualitas kerja para karyawan diduga berdasarkan kurang sesuainya reward diberikan, punishment yang tidak seimbang, serta motivasi yang kurang dari perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi penurunan kualitas kerja karyawan adalah pemberian penghargaan atau *reward* yang kurang terhadap karyawannya. *Reward*

adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Namun kurangnya *rewards* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat pencapaian target dan prestasi karyawan.

Punishment merupakan sebuah hukuman, sanksi atau balasan atas pekerjaan yang salah atau merugikan perusahaan, hal ini dilakukan semata untuk memberikan efek jera.

Dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Sedangkan *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi merupakan sebuah penghargaan dan pemicu semangat bekerja bagi para karyawan agar bisa terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Namun hal yang terjadi adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawannya, yang menyebabkan kualitas kerja karyawan mengalami penurunan.

PENELITIAN TERDAHULU

Sebagai referensi penlitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dala bentuk tabel.

Nama penelitian	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
A Lubis H. Sabrina (2019)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan	X1 = reward X2 = punishment Y = kinerja karyawan	Rewards berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja
Winda Sri, Astuti, Sjahrudin, Herman (2019)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan	X1 = reward X2 = punishment Y = kinerja karyawan	Punishment berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja
S.Farisi, J.Irnawati, M.fahmi (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X1 = motivasi X2 = disiplin Y = kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Reward

Menurut Danim (2004:47) *reward* atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan atau lembaga-lembaga sekolah.

Menurut (Ivancevich 2007 ; 229), indikator rewards sebagai berikut :

1. Hadiah
2. Kesesuaian reward
3. Otonomi
4. Pencapaian
5. Kesadaran diri
6. Penghargaan

7. Fasilitas
8. Semangat bekerja

Punishment

Menurut Ivancevich (2007 ; 224), *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Menurut (Rivai dan Sagala 2009 ; 31), indikator punishment, sebagai berikut:

1. Kehati-hatian
2. Ketegasan
3. Kesesuaian hukuman
4. Keadilan
5. Perbaikan
6. Hukuman yang adil

Motivasi

Menurut Siagian Sondang (2002:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Simamora (2004 ; 68), indikator motivasi, sebagai berikut :

1. Sikap kerja
2. Semangat kerja
3. Melakukan pemeliharaan
4. Berorientasi kualitas
5. Berorientasi prestasi

Kualitas Kerja

Menurut Marcana dalam Hao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Suyudi Prawirosentono 2008 ; 27), indikator kualitas kerja, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Ketepatan
3. Kecepatan
4. Kesadaran
5. Kesesuaian jadwal
6. Ketaatan

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Warna Mulia Mitra Abadi yang berlokasi di Komplek Merbau Mas No.101 - A, Medan Petisah.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian deskriptif explanatory yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Warna Mulia Mitra Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,049	3,301		6,982	,000
Rewards	,840	,131	1,140	6,393	,000
Punishment	-,120	,057	-,196	-2,094	,043
Motivasi	-,398	,145	-,485	-2,737	,009

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 42-3-1 = 38 adalah sebesar 2,024. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel *rewards* mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,393 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,393 > 2,024$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
2. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel *punishment* mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,094 dengan nilai signifikan 0,043 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,094 < -2,024$ dan signifikan $0,04 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
3. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,737 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,737 < -2,024$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.

Pengaruh Rewards Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh A Lubis, H Sabrina – (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa *Rewards* berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *rewards* terhadap kualitas kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hal ini berarti apabila *rewards* diperhatikan dan ditingkatkan akan memberikan dampak positif berguna sebagai pedoman agar para pekerja dapat lebih antusias dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Punishment Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin, dan Susenohadi Purnomo (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kualitas kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hal ini berarti apabila *punishment* diperhatikan dan ditingkatkan akan berguna sebagai pedoman agar para pekerja dapat lebih mematuhi peraturan perusahaan dan memahami standar operasional perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Motivasi* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi* (2020), yang memberikan kesimpulan bahwa *Promosi* motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif bergunasebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,479	3	52,493	26,564	,000 ^b
	Residual	75,093	38	1,976		
	Total	232,571	41			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 2 derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 42 - 4 = 38$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,85. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (26,564) > F tabel (2,85) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan *Rewards*, *Punishment* dan *Motivasi* terhadap *Kualitas Kerja* pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,652	1,40575

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

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel IV.9 diketahui nilai R sebesar 0,677 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 67,7% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 67,7% kualitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 32,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya:

1. Adanya pengaruh reward terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,393 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,393 > 2,024$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
2. Adanya pengaruh punishment terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,094 dengan nilai signifikan 0,043 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,094 < -2,024$ dan signifikan $0,04 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel punishment berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
3. Adanya pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar -2,737 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-2,737 < -2,024$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
4. Adanya pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (26,564) $> F_{tabel}$ (2,85) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Rewards, Punishment dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

REFERENSI

- Ahmad Tohardi, 2002, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Astuti, Winda Sri., Herman Sjahrudin., Susenohadi Purnomo. 2018. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Agustus 2018.
- Budiningsih, Asri. 2005. **Belajar dan Pembelajaran**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. **Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John. 2007. **Perilaku & Manajemen Organisasi**. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, Duwi. 2014. **SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis**. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1993, **Manajemen Personalial**, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian Sondang P., 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B**. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. **Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. **SPSS Untuk Penelitian**. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**". Yogyakarta BEPFE

