

Pengaruh Pemberian Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo Jakarta

Gatot Hery Djatmika¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih^{2*)}, Budi Harsono³⁾, Rosalinda⁴⁾

¹⁾ Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: putu_tirtasari@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v5i2.2438>

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh pemberian Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software SPSS (Statistical Packages For The Social Sciences) 24.0 for Windows. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik serta uji F untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan simultan. Selain itu juga digunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.447 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.017 . Ada pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.386 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.020 lebih kecil dari 0.05 ($0.020 < 0.05$). Lalu ada pula pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar $4.153 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 . Dan, secara bersama Reward, Punishment dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dilihat berdasarkan hasil uji F, dengan nilai F-hitung $> F$ -tabel yaitu sebesar $20.277 > 2.73$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 .

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study discusses the effect of Reward, Punishment and Work Motivation on Employee Performance at PT Garuda Verdana Kargo. The analysis used in this study is SPSS (Statistical Packages For The Social Sciences) 24.0 for Windows software. The analysis technique uses multiple regression analysis with the least squares equation and hypothesis testing using t-statistics and F tests to test the regression coefficients partially and simultaneously. In addition, validity, reliability tests, and classical assumption tests are also used, including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The results of the study indicate that: There is an effect of Reward on Employee Performance at PT Garuda Verdana Kargo. This is evidenced by the t-count value of $2.447 > 1.99394$ with a significance value of < 0.05 , which is 0.017 . There is an effect of Punishment on Employee Performance at PT Garuda Verdana Kargo. This is evidenced by the t-value of $2.386 > 1.99394$ with a significance value of < 0.05 , which is 0.020 smaller than 0.05 ($0.020 < 0.05$). Then there is also the influence of Work Motivation on Employee Performance at PT Garuda Verdana Kargo. This is evidenced by the t-value of $4.153 > 1.99394$ with a significance value of < 0.05 , which is 0.000 . And, together, Reward, Punishment and Work Motivation have a significant influence on Employee Performance. This can be seen based on the results of the F test, with the F-value $> F$ -table, which is $20.277 > 2.73$ with a significance value of < 0.05 , which is 0.000 .

Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika tidak ada dorongan dari sumber daya manusia yang bagus, kegiatan di perusahaan tak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perorganisasian, perkoordinasian, pengawasan dan pelaksanaan terhadap pengembangan, dan pemisahan kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja ialah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu seperti standar hasil kerja, target/kriteria (Robbins, 2006, 56).

Kinerja ialah faktor utama keberhasilan perusahaan. Banyak cara ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal positif, kinerja buruk akan memberikan dampak negatif untuk perusahaan. Penelitian ini mengambil objek PT Garuda Verdana Kargo Jakarta. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang konstruksi dan pengiriman seperti: jaringan fiber optic, konstruksi baja, pengiriman alat berat. Selain itu PT Garuda Verdana Kargo Jakarta merupakan perusahaan nasional yang berkomitmen untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional khususnya dalam pelayanan di bidang jasa pengiriman alat berat dan jasa konstruksi.

Beberapa tahun ini, perkembangan seperti pengiriman darat, laut dan udara sudah tidak diragukan lagi mengalami peningkatan yang cukup pesat. Selain bidang telekomunikasi tentunya jasa pengiriman juga sangat dibutuhkan. Salah satu yang paling penting dalam dunia jasa konstruksi adalah menyediakan sistem pengiriman dengan baik pelayanannya. Sistem pengiriman dengan jasa yang professional akan dapat meminimalisir rugi kas yang terjadi.

Memasuki awal tahun 2019 PT Garuda Verdana Kargo Jakarta mengalami beberapa masalah signifikan, salah satunya ialah persaingan dalam bidang pengiriman alat berat maupun sistem yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut, PT Garuda

Verdana Kargo Jakarta berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pekerja dipantau secara berkala mulai dari performa sampai dengan kedisiplinan kerja.

Menurut informasi dari pihak manajemen PT Garuda Verdana Kargo Jakarta, kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang maksimal, dapat dilihat karyawan masih banyak yang datang terlambat, masih banyak yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa ijin dahulu kepada atasan, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya surat ijin, masih ada karyawan yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pihak client serta kurang sigap saat mengerjakan tugasnya. Untuk mengatasi hal ini, PT Garuda Verdana Kargo Jakarta memerlukan pemberian motivasi untuk karyawan berbentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

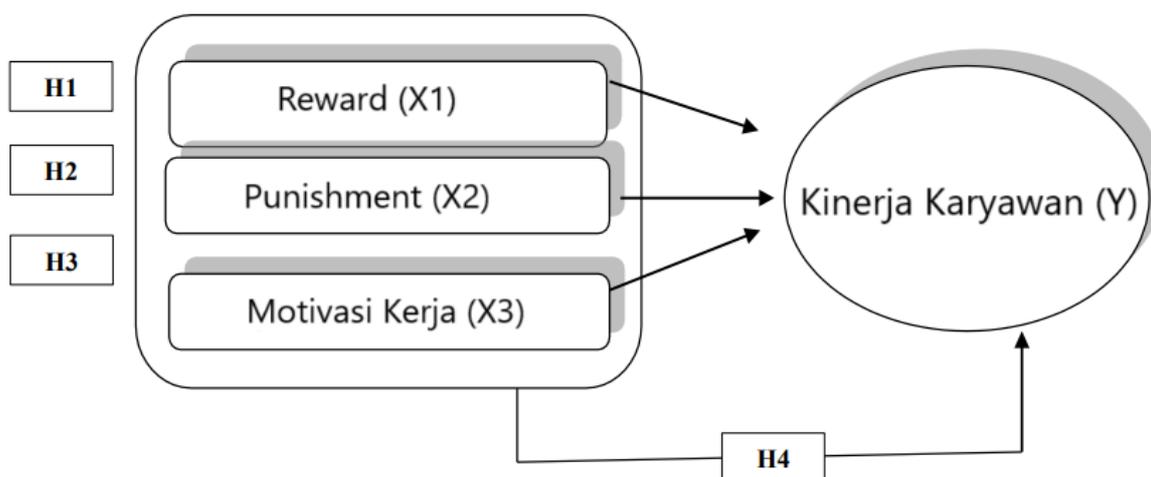
Perusahaan sadar bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus segera berbenah dalam mengelola manajemen yang *profitable* dan *professional*, salah satu caranya ialah dengan memberikan *Reward*, *Punishment* dan Motivasi. Diharapkan dengan pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi, kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan.

Reward yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian *reward* secara umum yang diberikan kepada semua karyawan. *Punishment* sebagai tindakan yang berupa konsekuensi tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku tertentu. Pada PT Garuda Verdana Kargo Jakarta, *Reward* diberikan kepada karyawan dalam pencapaian target kerja berupa point yang bisa memberikan tambahan bonus setiap tahunnya. Sedangkan *Punishment* diberikan apabila karyawan tidak dapat mencapai target pencapaian kerja, sehingga akan mengurangi point yang berpengaruh terhadap bonus yang akan di dapatkan setiap tahunnya. PT Garuda Verdana Kargo Jakarta menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* secara tegas sebagai upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan karyawan agar lebih meningkat kinerjanya.

Beranjak dari latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya *Reward* dan *Punishment* serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dibuat penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Verdana Kargo Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015, 212), Kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka pemikiran dibuat menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka pemikiran dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Berikut adalah uraian kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga pemberian Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Pemberian Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga pemberian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Pemberian Reward, Punishment dan Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat pada penelitian ini (Y).

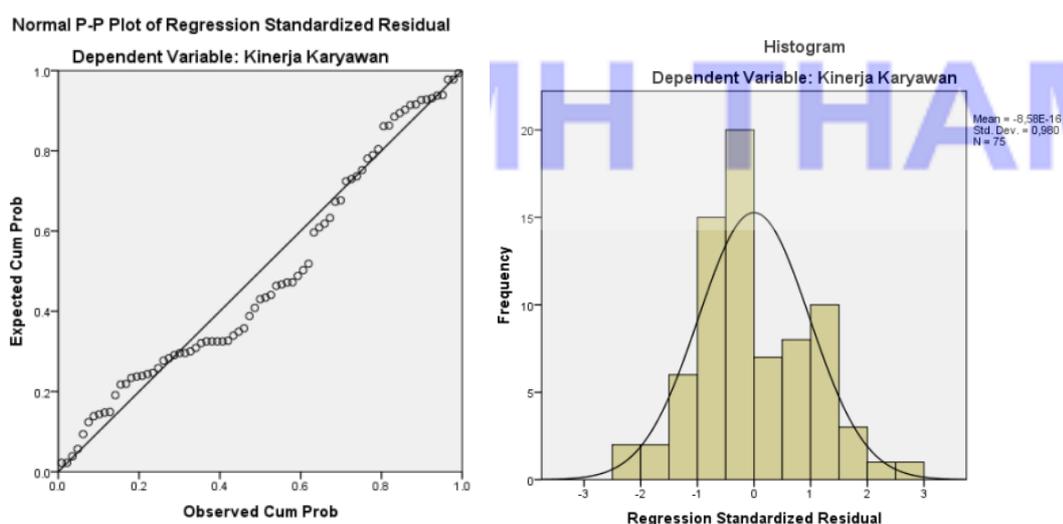
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Kuesioner, Microsoft Excel, dan software SPSS (*Statistical Packages For The Social Sciences*) 24.0 for Windows, yang dapat menjelaskan variabel-variabel yang diteliti yakni *variabel independen* (variabel bebas) yaitu *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Kerja serta *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2014, 159) yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana kebenaran dari hipotesis itu dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hasil akhir hipotesis dilakukan melalui Uji t dan Uji F, yaitu uji kelinearan atau uji keberartian untuk mengetahui apakah hasil dari masing-masing analisa tersebut benar-benar dapat diaplikasikan atau ditetapkan sebagai hasil akhir hipotesis.

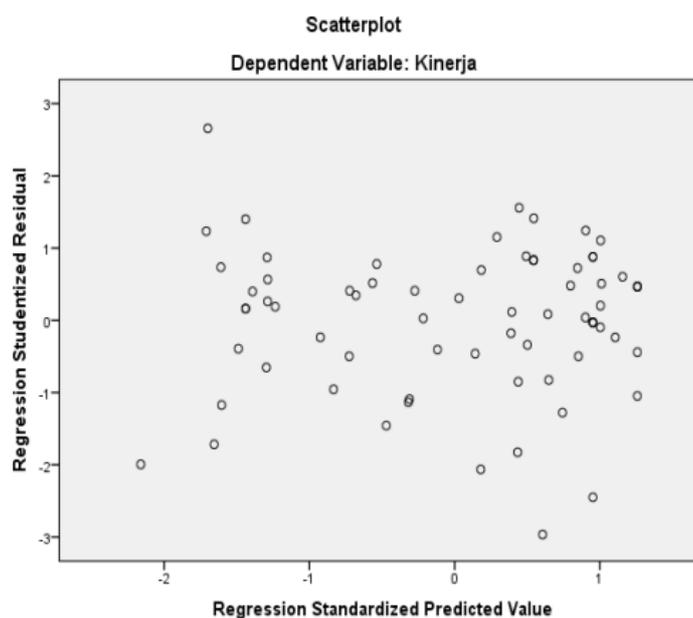
Uji Validitas keseluruhan variabel penelitian dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Packages For The Social Sciences*) 24.0 for Windows dan dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ dinyatakan Valid untuk seluruh variabel yaitu X1, X2, X3 dan Y, dikarenakan seluruh nilai untuk setiap item dalam variabel memiliki nilai hitung > 0.277 .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa data yang valid berjumlah 75 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan. Selain itu, tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Hal tersebut berarti seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan *Reliable*.



Gambar 2. Grafik dan Histogram Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan gambar grafik normal, histogram, dan P-Plot di atas menunjukkan bahwa regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal histogram diatas memiliki pola distribusi normal dan grafik P-Plot diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat apabila grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (gelombang, melebar, dan menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

1. VIF (Variance Inflation Factors)
2. Nilai Tolerance

Jika tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2015, 106)

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.213	2.398		.923	.359		
	Reward	.032	.024	.081	1.315	.193	.631	1.585
	Punishment	.101	.076	.073	1.341	.184	.808	1.238
	Motivasi Kerja	1.084	.086	.824	12.643	.000	.567	1.765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas, dapat dilihat hasil tolerance 0.631, 0.808, dan 0.567 > 0.10 . Dan VIF 1.585, 1.238, dan 1.765 < 10 , yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara ketiga variabel bebas diatas.

Uji autokorelasi sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.822	2.549	1.353

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji autokorelasi di dalam model regresi linier, harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu. Sebab yang dimaksud dengan autokorelasi sebenarnya adalah sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Dalam penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Durbin Watson. Autokorelasi tidak akan terjadi bila residual acak dan akan terjadi bila residual tidak acak, dengan kriteria jika nilai sig > 0.05 maka tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji autokorelasi melalui Durbin Watson memiliki nilai sebesar 1.353 atau > 0.05 yang berarti tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,004	3,876		1,291	,201
	Reward	,096	,039	,232	2,447	,017
	Punishment	,262	,110	,236	2,386	,020
	Motivasi Kerja	,578	,139	,411	4,153	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikansi 0.05 dan 2 sisi. Berdasarkan hasil Tabel 3 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t untuk variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh:

- Nilai t hitung > t table yaitu $2.447 > 1.99394$
- Tingkat signifikansi yaitu $0.017 < 0.05$

Maka, dapat disimpulkan uji hipotesis 1 (H1) yaitu *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji t variabel *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh :

- Nilai t hitung > t table yaitu $2.386 > 1.99394$
- Tingkat signifikansi yaitu $0.020 < 0.05$

Maka, dapat disimpulkan uji hipotesis 2 (H2) yaitu *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh:

- a. Nilai t hitung > t table yaitu $4.153 > 1.99394$
- b. Tingkat signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$

Maka, dapat disimpulkan uji hipotesis 3 (H3) yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822,654	3	270.551	20,277	.000 ^b
	Residual	947,332	71	13,343		
	Total	1758,987	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terkait. Dalam hal ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0.05. Berdasarkan hasil Tabel 4 diatas, menyatakan bahwa:

1. Nilai F hitung > F table yaitu $20.277 > 2.73$
2. Tingkat signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$

Maka, dapat disimpulkan uji hipotesis 3 (H3) yaitu *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, model layak untuk digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,004	3,876		1,291	,201
	Reward	,096	,039	,232	2,447	,017
	Punishment	,262	,110	,236	2,386	,020
	Motivasi Kerja	,578	,139	,411	4,153	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diatas, didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.004 + 0.096 X_1 + 0.262 X_2 + 0.578 X_3$$

Melalui model regresi tersebut, maka hasil regresinya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu 5.004 yang berarti berpengaruh positif. Konstanta positif artinya terjadi penilaian Kinerja Karyawan sebesar 5.004, apabila semua variabel bernilai nol.
2. Nilai koefisien $\beta_1 = 0.096$, hal tersebut berarti apabila terdapat kenaikan 1 variabel *Reward*, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.096 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien $\beta_2 = 0.262$, hal tersebut berarti apabila terdapat kenaikan 1 variabel *Punishment*, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.262 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien $\beta_3 = 0.578$, hal tersebut berarti apabila terdapat kenaikan 1 variabel Motivasi Kerja, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.578 satuan, dengan asumsi variabel tetap.

Uji koefisien determinasi ditunjukkan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui *Adjusted R Square*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.823	2,54116

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Punishment*, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh yaitu sebesar 0.823. Hal ini berarti, variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,3%. Sedangkan sisa sebesar 17,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan diatas, maka terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.447 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.017 lebih kecil dari 0.05 ($0.017 < 0.05$), yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo.
2. Ada pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2.386 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.020 lebih kecil dari 0.05 ($0.020 < 0.05$), yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4.153 > 1.99394$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo.
4. *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo. Hal tersebut dilihat berdasarkan hasil (uji F) dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $20.277 > 2.73$ dengan nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Verdana Kargo. Dengan kata lain, model ini layak untuk digunakan.

Hasil dari uji-uji yang digunakan seperti uji Validasi bahwa r Hitung $>$ tabel dinyatakan *Valid* dengan hasil nilai r Hitung > 0.227 (r Tabel), uji Reliabilitas dinyatakan *Reliable* dengan hasil *Cronbach Alpha* > 0.60 , uji Normalitas dinyatakan Data Berdistribusi Normal, uji Heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, uji Multikolonieritas dinyatakan tidak terjadi Multikolonieritas dengan hasil Tolerance 0.631 , 0.788 , dan $0.559 > 0.10$ dan nilai VIF < 10 , uji Autokorelasi melalui *run test* memiliki nilai

asympt sebesar 0.296 atau > 0.05 yang berarti tidak terjadi autokorelasi, uji Analisis Linier Berganda dengan nilai Konstanta 5.004.

Dari perhitungan koefisiensi determinasi diketahui bahwa koefisiensi determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 82.3%. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja. Sedangkan kekurangannya 17.7% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi diberikan kepada pihak manajemen PT Garuda Verdana Kargo, sebagai berikut:

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Reward*. Pemilik PT Garuda Verdana Kargo diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan dan memenuhi *Reward* karyawan karena karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama sehingga secara otomatis kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. *Reward* yang di berikan dapat berupa; Waktu/Cuti liburan, Bonus/Hadiah (*Voucher/Gift Pass/Studi Wisata*), Kenaikan Gaji/Upah, Kenaikan Jabatan.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Punishment*. Perusahaan dalam memberikan *Punishment* harus berdasarkan azas keadilan kepada karyawan, karena *Punishment* berkaitan langsung dengan kinerja dari seorang karyawan. *Punishment* yang di berikan dapat berupa; Teguran lisan maupun tulisan yang tegas, Pemotongan Gaji, Penundaan Promosi Jabatan sampai dengan Turunnya Jabatan bahkan sampai dengan pemecatan untuk pelanggaran berat yang dilakukan karyawan.
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada karyawan, karena motivasi berkaitan langsung dengan kinerja dari seorang karyawan. Motivasi yang ada pada PT Garuda Verdana Kargo juga masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Diharapkan untuk kedepannya para karyawan juga dapat lebih menyadari betapa pentingnya menjaga motivasi. Sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud seiring dengan berjalannya waktu. Motivasi Kerja yang dapat diberikan seperti; Membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, Terbuka terhadap masukan, Membangun komunikasi yang baik antara

- atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan, Membuat program *Training* secara berkala untuk meningkatkan potensi kerja karyawan, Melakukan kegiatan *Outing* untuk mengeratkan hubungan antar karyawan agar terjalin dengan baik, Mengapresiasi kinerja dari karyawan, Menjadi pimpinan atau atasan yang baik (*Role Model*) atau menjadi panutan yang baik untuk karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja pada karyawan PT Garuda Verdana Kargo akan tetapi juga meneliti variabel lain pada karyawan PT Garuda Verdana Kargo.

REFERENSI

- Arikunto, S, (2013). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Augusty, Ferdinan, (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Davis, Keith & John W Newstorm, (2013). *Human Behavior at work (8th Ed)*, San Fransisco McGraw Hill, Inc.
- Esti Suntari, (2017). Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Fakultas Ekonomi Universitas Udaya Bali, Vol. 1 No. 1.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan ProgramSPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.
- Ikawinarti, Yanik, (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*, Jakarta.
- Indrarini, (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis. Universitas Negeri Semarang.
- Kristiwardhana, A , (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT BPR*, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, A A, Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Muhammad Guruh, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Analisis Manajemen, Studi pada pegawai PT Finansia Multi Finance cabang Kedoya*, Vol. 2 No. 3, 75-86.
- Robbins, P. Stephen. (2015). *Reward Perusahaan, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Suwardi, (2011). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (study pada pegawai Setda kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*. Vol. 5 No.1.
- Syahyuti, (2015) Motivasi Kerja. (Online), (<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2015/10/motivasi-kerja.html>).
- Suwanto, (2019). Pengaruh Pemberian Reward, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu*, Vol. 3 No. 1, 35- 50.
- Yuwono, dkk, (2015). *Psikologi industri dan organisasi kerja*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Zulvan Marinda, (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Majalengka*, Vol. 1 No. 1, 1-16.