

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA KREASI BANGSA

Adhitomo Wirawan ¹⁾ Ismi Nur Afani ²⁾

1) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, email: adhitomo@polibatam.ac.id

2) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, email: isminurafani@gmail.com

Abstract

*This study aims to determine the effect of both simultaneously and partially between reward and punishment on employees performance and motivation at CV. Media Kreasi Bangsa. This study used Multiple Linear Regression method, while the sample in this study using probability sampling technique where the sample was taken using proportionate stratified random which amounted to 132 employees. The research instrument used interview, questionnaire, observation, and documentation. The result of this study is the reward variable has a positive effect on the performance of this matter seen from *t* arithmetic (2,363) bigger than *t* table (1,65) with significant level (0,020 < 0,05). Reward variable has a positive effect on this motivation seen from *t* arithmetic (4,289) bigger than *t* table (1,65) with significant level (0,000 < 0,05). There is a simultaneous influence between reward and punishment variable on the performance of this matter seen from *F* arithmetic (21,162) bigger than *F* table (3,07) with significant level (0,000 < 0,05). The punishment variable has a positive effect on the performance of this matter seen from *t* arithmetic (5,309) bigger than *t* table (1,65) with significant level (0,000 < 0,05). The punishment variable has a positive effect on this motivation seen from *t* arithmetic (3,587) bigger than *t* table (1,65) with significant level (0,000 < 0,05). There is simultaneous influence between reward and punishment variables on this motivation seen from *F* count (20,557) bigger than *F* table (3,07) with significant level (0,000 < 0,05).*

Keywords: *Reward, Punishment, performance, motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi bangsa. Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda, adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability dimana sampel di ambil dengan menggunakan proportionate stratified random yang berjumlah 132 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah variabel reward berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dilihat dari *t* hitung (2,363) lebih besar dari *t* tabel (1,65) dengan tingkat signifikan (0,020 < 0,05). Variabel reward berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini dilihat dari *t* hitung (4,289) lebih besar dari *t* tabel (1,65) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel reward dan punishment terhadap kinerja hal ini dilihat dari *F* hitung (21,162) lebih besar dari *F* tabel (3,07) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Variabel punishment berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dilihat dari *t* hitung (5,309) lebih besar dari *t* tabel (1,65) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Variabel punishment berpengaruh positif terhadap motivasi hal ini dilihat dari *t* hitung (3,587) lebih besar dari *t* tabel (1,65) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel reward dan punishment terhadap motivasi hal ini dilihat dari *F* hitung (20,557) lebih besar dari *F* tabel (3,07) dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05).

Kata Kunci: *Reward, Punishment, kinerja, motivasi*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002). Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terlaksanakan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai kunci utama, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan SDM tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen SDM yang setara dengan pentingnya startegi pada bidang lainnya. Di sisi lain CV. Media Kreasi Bangsa merupakan salah satu perusahaan Ritel yang mmiliki sistem *reward* dan *punishment* pada perusahaannya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang oleh-oleh khas Batam. Dimana *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Sebab keberhasilan karyawan dalam menjalani aktivitasnya tidak terlepas dari masalah *reward* dan *punishment* yang tersedia dan memadai diperusahaan tersebut. menurut (Siswanto, 2003), sistem *reward* yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi yaitu sistem Penghargaan Intrinsik dan sistem Penghargaan Ekstrinsik.

Sementara itu hukuman dapat diartikan sebagai hukuman atau sanksi.

Menurut Matteson dalam Gania (2006), "Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2013) jenis-jenis hukuman dapat diuraikan seperti hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat.

Di sisi lain , Florina (2013), meyakini pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work* (kualitas pekerjaan), *Promptness* (kecepatan), *Initiative* (Prakarsa), *Capability* (kemampuan), *Communication* (komunikasi). Sedangkan motivasi kerja, menurut Hasibuan (2003), memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas maka, dirumuskan masaalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
2. Sejauhmana pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
3. Sejauhmana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
4. Sejauhmana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
5. Sejauhmana pengaruh *punishment* terhadap motivasi pada CV. Media Kreasi Bangsa.
6. Sejauhmana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap

motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
3. Mengetahui dan menganalisis *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.
6. Mengetahui dan menganalisis *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa.

MANFAAT PENELITIAN

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan kinerja SDM dengan menggunakan strategi *reward* dan *punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan, dan diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan.

KAJIAN TEORI

Reward

Menurut Aktar (2012) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Sistem penghargaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi (Siswanto, 2003):

1. Sistem Penghargaan Intrinsik
Sistem penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari satu transaksi antara satu individu dengan tugasnya, tanpa ikut serta pihak ketiga).
2. Sistem Penghargaan Ekstrinsik
Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat).

Punishment

Menurut (Rivai, 2013), jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis :
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau Promosi
3. Hukuman berat, dengan jenis :
 - a. Penurunan pangkat atau demosi.

- b. Pembebasan dari jabatan.
- c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Kinerja

Manajemen kinerja menurut Ruky (2002) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan atau mengendalikan prestasi karyawan.

sedarmayanti dalam (Florina, 2013), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
2. *Promptness* (kecepatan)
3. *Initiative* (Prakarsa)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

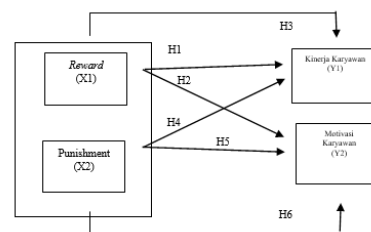
Motivasi

Motivasi menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012), adalah “Usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Islam dan Ismail (2006), menunjukkan 6 faktor motivasi bagi karyawan:

1. Gaji tinggi
2. Kondisi kerja yang nyaman
3. Promosi
4. Kerja yang menantang
5. Keamanan kerja
6. penghargaan

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dibuat guna mempermudah pemahaman mengenai penelitian yang akan dilakukan. Adapun kerangka penelitian pada penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain/Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian *explanatory research*, dengan metode analisis data (Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial). (Singarimbun dan Effendi, 2006), menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

ruang lingkup dari penelitian ini adalah mencakup instansi penelitian yaitu objek seluruh karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen), yaitu:

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Adapun yang menjadi indikator *reward* yaitu sistem penghargaan intrinsik dan ekstrinsik sedangkan

punishment yaitu hukuman ringan, sedang, berat.

2. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y1) dengan indikator *Quality of work* (kualitas pekerjaan), *Capability* (kemampuan), *Communication* (komunikasi) dan motivasi sebagai (Y2) dengan indikator gaji tinggi, kondisi kerja yang nyaman, promosi, kerja yang menantang, keamanan kerja dan penghargaan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja CV. Media Kreasi Bangsa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 tenaga kerja dan terdiri dari beberapa Departement yaitu HRGA HO, DC & MD HO, PRODUKSI HO, F&A HO, MARKETING HO, IT HO, OPERASIONAL, MAINTENANCE

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Probability*, menurut (Sugiyono, 2016) dimana sampel di ambil dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini menggunakan pedoman tabel Krejcie dan Morgan. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Krejcie dan Morgan, memiliki tingkat kesalahan 5 % dan tingkat kepercayaan terhadap populasi sebesar 95 %. Presentase sampel disesuaikan dengan jumlah populasi, dimana semakin besar populasi semakin kecil prosentase sampel yang diambil (Sugiyono, 2008). dimana dengan sampel 200 jumlah populasi dapat di ambil sampel melalui pedoman Tabel

Krejcie dan Morgan di dapat 132 jumlah sampel.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Adapun data primer dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dengan mempelajari literatur atau dokumen (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder berupa data-data dari perusahaan misalnya struktur organisasi perusahaan, dan dokumen lainnya yang mendukung penelitian ini

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai *HRGA Supervisor CV. Media Kreasi Bangsa*.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014), kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah alternatif dari jawaban yang

telah tersedia. Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala *likert*. Dalam skala *likert* variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

1. Untuk jawaban SS, yaitu sangat setuju diberikan skor : 4

2. Untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor :

$$r_{xx} = \frac{n \sum x_j^2 - \left(\sum x_j \right)^2}{\left[n \sum x_j^2 - \left(\sum x_j \right)^2 \right] \left[n \sum x_j^2 - \left(\sum x_j \right)^2 \right]}$$

skor :

3. Untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor : 2

4. Untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor : 1

3. Observasi

Observasi adalah studi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis, terarah dan terencana pada tujuan tertentu dengan mengamati dan mencatat fenomena-fenomena yang terjadi dalam suatu kelompok dengan mengacu pada syarat-syarat dan aturan penelitian ilmiah. Adapun observasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang terkait (*HRGA Supervisor*) dalam penelitian ini.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan-keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis. Adapun dokumentasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan berupa kuesioner kepada karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas digunakan rumus :

Dimana: X_j = skor item ke- j untuk $j = 1, 2, \dots, k$

X = skor total keseluruhan item

K = banyaknya item

n = jumlah pengamatan

Tabel 1 Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian Reward, Punishment, Kinerja, Motivasi

No	Reward			
	X1	r hitu	r tabel	Keterang
1	Pertanyaa	0,347	0,2353	VALID
2	Pertanyaa	0,444	0,2353	VALID
3	Pertanyaa	0,261	0,2353	VALID
4	Pertanyaa	0,624	0,235	VALID
5	Pertanyaa	0,563	0,2353	VALID
6	Pertanyaa	0,594	0,2353	VALID
7	Pertanyaa	0,584	0,2353	VALID
8	Pertanyaa	0,586	0,2353	VALID
9	Pertanyaa	0,439	0,2353	VALID
10	Pertanyaa	0,651	0,2353	VALID
11	Pertanyaa	0,503	0,2353	VALID
12	Pertanyaa	0,569	0,2353	VALID
13	Pertanyaa	0,619	0,2353	VALID
	Punishme			
	X2	r hitu	r tabel	Keterang

1	Pertanyaa	0,653	0,2353	VALID
2	Pertanyaa	0,571	0,2353	VALID
3	Pertanyaa	0,679	0,2353	VALID
4	Pertanyaa	0,663	0,2353	VALID
5	Pertanyaa	0,736	0,2353	VALID
6	Pertanyaa	0,386	0,2353	VALID
7	Pertanyaa	0,378	0,2353	VALID
8	Pertanyaa	0,481	0,2353	VALID
9	Pertanyaa	0,704	0,2353	VALID
	Kinerja			
	Y1	r hitu	r tabel	Keterang
1	Pertanyaa	0,664	0,2353	VALID
2	Pertanyaa	0,521	0,2353	VALID
3	Pertanyaa	0,767	0,2353	VALID
4	Pertanyaa	0,731	0,2353	VALID
5	Pertanyaa	0,498	0,2353	VALID
6	Pertanyaa	0,808	0,2353	VALID
7	Pertanyaa	0,578	0,2353	VALID
8	Pertanyaa	0,566	0,2353	VALID
9	Pertanyaa	0,671	0,2353	VALID
10	Pertanyaa 10	0,617	0,2353	VALID
11	Pertanyaa 11	0,728	0,2353	VALID
12	Pertanyaa 12	0,542	0,2353	VALID
	Motivasi			
	Y2	r hitu	r tabel	Keterang
1	Pertanyaa	0,403	0,2353	VALID
2	Pertanyaa	0,595	0,2353	VALID
3	Pertanyaa	0,730	0,2353	VALID
4	Pertanyaa	0,718	0,2353	VALID
5	Pertanyaa	0,782	0,2353	VALID
6	Pertanyaa	0,698	0,2353	VALID
7	Pertanyaa	0,577	0,2353	VALID
8	Pertanyaa	0,526	0,2353	VALID
9	Pertanyaa	0,637	0,2353	VALID
10	Pertanyaa 10	0,582	0,2353	VALID
11	Pertanyaa 11	0,641	0,2353	VALID
12	Pertanyaa 12	0,662	0,2353	VALID

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan pengolahan data pengujian validitas pada Tabel 1 diketahui bahwa pernyataan dalam variabel memenuhi syarat untuk bisa

dianggap valid. Dikatakan valid apabila r hitung > 0.2787 , maka dapat diproses lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur (Jogiyanto, 2015). Pertanyaan dalam kuesioner dianggap reliabel, konsisten dan relevan terhadap variabel dalam penelitian jika batas nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,6 terpenuhi

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

s_j^2 = varians skor item ke -j dengan $j = 1, 2, \dots, k$

k = banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = varians skor total keseluruhan item

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Reward, Punishmnet, Kinerja , Motivasi

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Reward	0,716	15
Punishment	0,740	10
Kinerja	0,757	13
Motivasi	0,754	13

(Sumber : Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan Tabel .2 diketahui bahwa keempat variabel dalam penelitian ini masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan tersebut *reliable*, konsisten dan relevan sehingga layak untuk diproses lebih lanjut

Metode Analisis Data

Statistik Deskriptif Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data sampel yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sujarweni, 2008).

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin, status, umur, pendidikan, masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 3 Statistik Deskriptif berdasarkan jenis kelamin, status, umur, masa bekerja, pendidikan terakhir

Karakteristik Responden	Keterangan
Jenis Kelamin	
Laki-laki	89 Responden (67,4%)
Perempuan	43 Responden (32,6%)
Status	
Menikah	48 Responden (36,4%)
Belum Menikah	84 Responden (63,6%)
Umur	
< 20 Tahun	10 Responden (7,6%)
21-30 Tahun	110 Responden (83,3%)
31-40 Tahun	12 Responden (9,1%)
Pendidikan	
SMP	6 Responden (4,5%)
SMU/SMK	90 Responden (68,2%)
Diploma	12 Responden (9,1%)
S1 (Sarjana)	24 Responden (18,2%)
Masa Bekerja	
< 1 Tahun	104 Responden (78,8%)
1-2 tahun	16 Responden (12,1%)
3-4 Tahun	7 Responden (5,3%)
> 4 Tahun	5 Responden (3,8%)

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dapat diuji menggunakan *kolmogorow-smirnov* dengan perbandingan $\text{sig} > 5\%$ dapat diketahui bahwa berdistribusi normal, sedangkan $\text{sig} < 5\%$ dapat diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Sampel K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Reward skor	Punishment skor	Kinerja skor	Motivasi skor
Kolmogorov-Smirnov Z	,968	1,354	,945	,926
Asymp. Sig. (2-tailed)	,306	,051	,334	,358

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa data sebanyak 132 (N=132). Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika signifikan $< 0,5$ maka data tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini data memiliki distribusi normal karena nilai "Asymp. Sig. (2-tailed)" memiliki tingkat Signifikansi $> 0,05$. Signifikan data untuk *reward* adalah 0,306 maka lebih besar dari 0,05, data *punishment* adalah 0,051 maka lebih besar dari 0,05, data kinerja adalah 0,334 maka lebih besar dari 0,05, data motivasi adalah 0,358 maka lebih

besar dari 0,05. Jadi pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* uji normalitas terpenuhi

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen/bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ditentukan korelasi antar variabel bebas, jika ditemukan korelasi antar variabel bebas maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kemiripan. Variabel orthogonal adalah korelasi nilai variabel antar sesama variabel independen/bebas bernilai nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Dependen (Y)	Independen (X)	Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Kinerja	<i>Reward</i>	0,941	1,062
	<i>Punishment</i>	0,941	1,062
Motivasi	<i>Reward</i>	0,941	1,062
	<i>Punishment</i>	0,941	1,062

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan *reward* dan *punishment* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil sebesar 1,062 untuk *reward* dan *punishment*. Jika nilai VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini dimana tidak

ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* tetap dalam pengujian tersebut maka terjadi homoskedastisitas dan akan menjadi *problem* heteroskedastisitas jika berbeda. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Beberapa cara yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat nilai prediksi dependen Uji gletjer

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dependen (Y)	Independen (X)	Signifikan
Kinerja	<i>Reward</i>	0,569
	<i>Punishment</i>	0,787
Motivasi	<i>Reward</i>	0,186
	<i>Punishment</i>	0,107

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui hasil ditampilkan bahwa variabel independent yaitu X1 (*reward*) dengan tingkat signifikan sebesar 0,569 dan X2 (*Punishment*) dengan tingkat signifikan sebesar 0,787 serta variabel independent yaitu X1 (*reward*) dengan tingkat signifikan sebesar 0,186 dan X2 (*Punishment*) dengan tingkat signifikan sebesar 0,107 maka variabel > 0,05 (Sujarweni, 2015). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedstisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012), Autokorelasi adalah: "Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya $(t-1)$, model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan Tabel Durbin Watson (dl dan du). Kriteria jika $du < d$ hitung $< 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi (Sujarweni, 2015).

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Dependen (Y)	Independen (X)	Durbin-Watson	Tabel Durbin-Watson (du)	4-du
Kinerja	Reward	1,815	1,746	2,254
	Punishment			
Motivasi	Reward	1,986	1,746	2,254
	Punishment			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa Durbin-Watson 1,815 dan 1,986. Jika nilai $du < dw < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi (Sujarweni, 2015). pada tabel diatas dengan variabel dependen kinerja terdapat $dw=1,815$ dengan jumlah sampel $N=132$ dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) maka diperoleh nilai $du = 1,745$ (**pada tabel Durbin Watson**). Nilai $1,746 < 1,815 < 2,254$. Sedangkan variabel dependen motivasi terdapat $dw=1,986$ dengan jumlah sampel $N=132$ dan jumlah variabel dependen 2 ($K=2$) maka diperoleh nilai $du = 1,746$ (**pada tabel**

Durbin Watson). Nilai $1,745 < 1,986 < 2,254$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2014), analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan CV. Media Kreasi Bangsa

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Nilai Y

X_1 = Variabel bebas 1

X_2 = Variabel bebas 2

b_1 = koefisien regresi variabel bebas

b_2 = koefisien regresi variabel bebas

- Konstanta dengan variabel dependen kinerja memiliki nilai sebesar 7,719 yang berarti bahwa jika variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja memiliki nilai sebesar 7,719.
- Konstanta dengan variabel dependen motivasi memiliki nilai sebesar 4,590 yang berarti bahwa jika variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja memiliki nilai sebesar 4,590
- Koefesien regresi dengan variabel dependen kinerja memiliki nilai pada variabel *reward* 2,363 yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan.
- Koefesien regresi dengan variabel dependen kinerja memiliki nilai pada variabel *punishment* 5,309 yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan.
- Koefesien regresi dengan variabel dependen motivasi memiliki nilai pada variabel *reward* 4,289 yang

- menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan.
- g. menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan.
- h. Hasil Uji *R Square* sebesar 0,247 dan 0,520 yang berarti variabel kinerja dan motivasi dipengaruhi sebesar 76,7%
- f. Koefesien regresi dengan variabel dependen motivasi memiliki nilai pada variabel *punishment* 3,587 yang oleh variabel *reward* dan *punishment* sementara sisanya sebesar 23,3%
- i. dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dependen (Y)	Independent (X)	B	T	Sig	Pengaruh
Kinerja	<i>Reward</i>	0,202	2,363	0,020	Positif dan signifikan
	<i>Punishment</i>	0,757	5,309	0,000	Positif dan signifikan
	(Constant)	7,719			
Motivasi	<i>Reward</i>	0,409	4,289	0,000	Positif dan Signifikan
	<i>Pinishment</i>	0,570	3,587	0,000	Positif dan signifikan
	(Constant)	4,590			
Dependen Kinerja		Dependen Motivasi			
F hitung	=21,162	F hitung	= 20,557		
t table	= 1,65666	t table	=1,65666		
F table	= 3,07	F table	= 3,07		
R	= 0,497	R	= 0,721		
R Square	= 0,247	R Square	=0,520		
Adjusted R Square	= 0,235	Adjusted R Square	=0,512		

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017)

3. Uji t Parsial

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Dependen (Y)	Independent (X)	t hitung	t table
Kinerja	<i>Reward</i>	2,363	1,65666
	<i>Punishment</i>	5,309	1,65666
(Constant)		1,563	
Motivasi	<i>Reward</i>	4,289	1,65666
	<i>Punishment</i>	3,587	1,65666
(Constant)		0,834	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data,2017)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t Parsial. Uji t Parsial dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji variabel independen (X) yang secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Diketahui jika: Nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2015).

Berdasarkan Tabel 9 diketahui Uji t pada variabel *reward* memiliki nilai t hitung (2,363) > t tabel (1,65666) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Uji t pada variabel *punishment* memiliki nilai t hitung (5,309) > t tabel (1,65666) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Uji t pada variabel *reward* memiliki nilai t hitung (4,289) > t tabel (1,65666) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi. Uji t pada variabel *punishment* memiliki nilai t hitung (3,587) > t tabel (1,65666) yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi

4. Uji F Simultan

Menurut Ghozali dalam Regina, (2010), uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

Dependen (Y)	df	F
Kinerja	2	21,162
	129	
	131	
Motivasi	2	20,557
	129	
	131	

(Sumber : Hasil Pengolahan Data,2017)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui hasil Uji diperoleh nilai F hitung (21,162) > F tabel (3,07) yang berarti variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji diperoleh nilai F hitung (20,557) > F tabel (3,07) yang berarti variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *reward* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan t hitung (2,363) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan

tingkatsignifikan t sebesar 0,020 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan t < nilai alpha (0,020 < 0,05).

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *reward* yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukk bahwa hasil perhitungan t hitung (4,289) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkatsignifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan t < nilai alpha (0,000 < 0,05).
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukk bahwa hasil perhitungan Fhitung (21,162) lebih besar dari F tabel (3,07) .
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *punishment* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukk bahwa hasil perhitungan t hitung (5,309) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkatsignifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan t < nilai alpha (0,000 < 0,05).
5. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *punishment* yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukk bahwa hasil perhitungan t hitung (3,587) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan

tingkatsignifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan t < nilai alpha (0,000 < 0,05).

6. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah penulis lakukan menunjukk bahwa hasil perhitungan Fhitung (20,557) lebih besar dari F tabel (3,07) .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu:

Perusahaan

1. *Reward* yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah diterapkan dengan baik seperti *best employee* dan *best store*. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, hendaknya pihak perusahaan harus mampu bersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini bertujuan untuk membuat persaingan yang sehat sehingga setiap karyawan akan berlomba untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan *reward* dari perusahaan.
2. *Punishment* yang berlaku di dalam CV. Media Kreasi bangsa telah berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Namun pada realisasinya hendaknya perusahaan dapat lebih mensosialisasikan makna dari pemberian *punishment* kepada karyawannya. Perusahaan harus menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa pemberian *punishment* menjadi suatu alat untuk mengontrol setiap perilaku karyawan untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan dan terpacu menjadi

lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Agar *reward* dan *punishment* berjalan dengan baik maka perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward* dan *punishment* secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.
4. Perusahaan hendaknya benar-benar menerapkan proses-proses manajemen dengan baik, sebab *reward* dan *punishment* harus berjalan berdasarkan pada sistem manajemen yang mencakup pada peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik.
5. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment*, maka semakin baik pula kinerja dan motivasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan CV. Media Kreasi Bangsa.

Penelitian Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *reward* dan *punishment* pada CV. Media Kreasi Bangsa dengan menggunakan faktor-faktor lain selain yang telah diteliti pada penelitian ini, contoh dengan menggunakan metode lain seperti *Structural Equation Modeling*, Analisis Faktor yang mempengaruhi *reward* dan *punishment* dan dapat melakukan penelitian pada responden yang berbeda. Dan untuk peneliti yang akan datang disarankan juga untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini.

Keterbatasan

Pada kenyataannya penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, peneliti berharap dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini hanya fokus pada 4 variabel saja dengan 2 variabel independen dan 2 variabel dependen sehingga untuk kedepannya dapat menambah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak dari penulis untuk menambah pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Febrianti, M. &. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.12, No 1*.
- Januar, H. (2015). Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance: Telaah Pada PT XYZ. *Ultima Management Vol 7. No.1*.
- Morgan, K. a. (1970). Determining Sample Size For Reserach Activities, Educational and Psychological Measurement.
- Pratama. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Glodia Camilan Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Pratama, U. &. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Karyawan Departement
Statistik Bank Indonesia
Jakarta). *Jurnal Administrasi
Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1.
- Reksohadiprojo, Y. (2001). *Pengaruh
Reward dan Punishment* .
Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sari. (2014). Pengaruh Komunikasi
Internal, Reward dan
Punishment Terhadap Motivasi
Kerja Karyawan di BPR Nur
Semesta Indah Kencong
Kabupaten Jember. *Jurnal
Ekonomi dan Bisnis*.
- Siahaan. (2013). Pengaruh Reward dan
Punishment Terhadap Disiplin
Kerja Karyawan Pada PT.
Perkebunan Nusantara III
Rambutan. *Jurnal Ilmiah
Business Progress*.
- Siahaan. (2016). Pengaruh Rewad dan
Punishment Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia
Regional Medan. *Skripsi*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian
Manajemen*. Bandung: Penerbit
Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk
Penelitian* . Yogyakarta:
Pustaka Baru Press.
- Syahril, N. (2016). Pengaruh Reward
Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap
Kinerja Dengan Kepuasan
Kerja Sebagai Variabel
Intervening. *Jurnal Riset
Manajemen Vol. 3, No. 1*.
- Wei, Y. (2014). The impact of Positive
Reinforcement on Employees'
Performance in Organizations.
*American Journal of Industrial
and Business Management*.
- Yavarzadeh, R. (2015). The Impact Of
Reward System On Human
Resource Productivity In Chain
Stores (A Case Study On Bama
Chain Stores, Mashhad, Iran.
*United Kingdom Vol. III, Issue
11 ISSN 2348 0386*.