



**PENGARUH *PUNISHMENT*, *REWARD*, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PG RAJAWALI 1**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Rendy Satrio Wicaksono

NPM. 21901081007



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

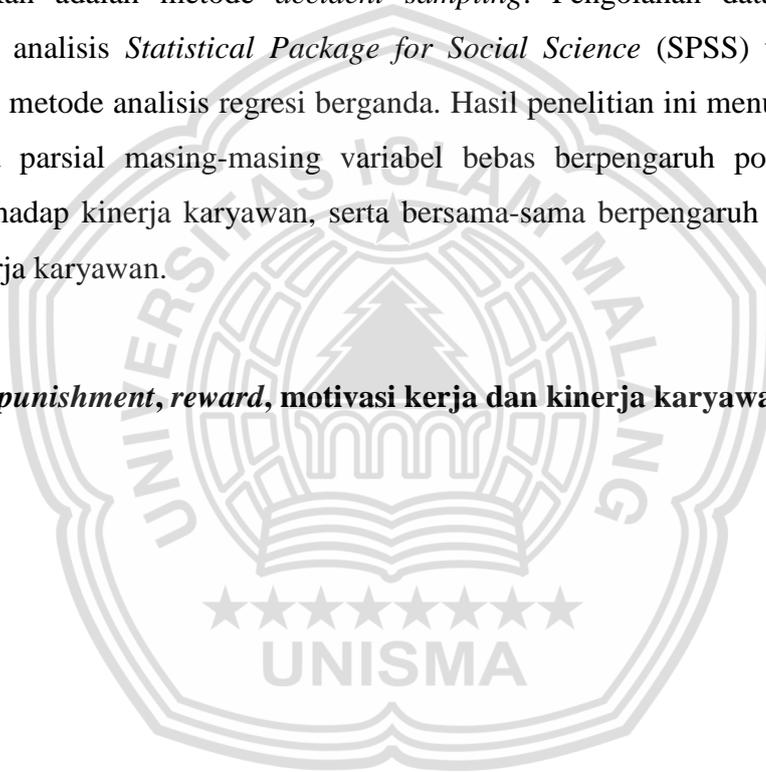
**MALANG**

**2023**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali 1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data teknik pengumpulan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang responden. Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. PG Rajawali 1 Jl. Raya Kribet No. 10 Kec. Bululawang, Kab. Malang, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *accident sampling*. Pengolahan data primer menggunakan analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25. teknik dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

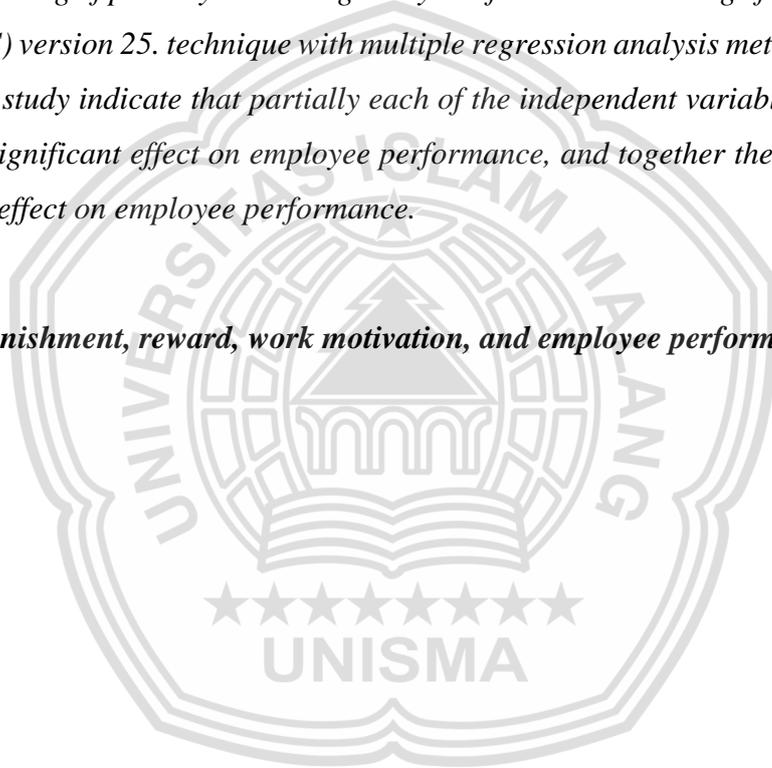
**Kata kunci :** *punishment*, *reward*, motivasi kerja dan kinerja karyawan



## ABTRACT

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

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



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Selain itu di era globalisasi ini meskipun perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki SDM yang handal maka tidak akan menjadi solusi. SDM menjadi mesin untuk penggerak dalam sebuah perusahaan, sehingga maju dan tidaknya perusahaan dapat dilihat dari SDM. Perusahaan berusaha untuk merekrut karyawan yang baik dan memberikan pelatihan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu dengan adanya sumber daya manusia yang bagus maka visi dan misi dari suatu perusahaan akan mudah dicapai. Maka perusahaan harus mengupayakan mendapatkan SDM yang berkualitas dan menjaga agar kinerja SDM tidak menurun. Ketika kinerja karyawan dapat optimal maka perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang sudah direncanakan.

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

**Tabel 1.1 Jumlah produksi PT. PG. Rajawali 1**

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

Sumber: Kompas dan BPS

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

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

akan berpengaruh baik kepada perusahaan. Mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan adalah hal yang terpenting.

Penelitian dari Pramesti (2019) dan Manalu (2020) secara parsial mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh kepada kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan Suak (2017) bahwa secara parsial *punishment* tidak berpengaruh kepada kinerja. Tetapi pada PT. PG. Rajawali 1 pemberian edukasi tidak dilakukan secara efektif sehingga menjadikan karyawan kurang memahaminya. Karyawan yang masih belum bisa mencapai target produksi dan terlambat datang menjadi gambaran bahwa edukasi *punishment* belum merata.

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

Penelitian dari Pramesti (2019) dan Manalu (2020) secara parsial mengatakan bahwa *reward* berpengaruh kepada kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan Suak (2017) bahwa secara parsial *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga *reward* dapat dimaksimalkan perannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2022 hingga Maret 2023. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan sumber data menggunakan survey. Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dan olah data menggunakan SPSS. Data responden diambil dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1?
2. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Rajawali 1?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PG. Rajawali 1?
4. Bagaimanakah pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Dapat mengoptimalkan sumber daya manusia agar bekerja lebih baik

2. Secara teoritis

secara teoritis akan berguna untuk menambah informasi dan mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu PT. PG. Rajawali 1 mengenai pengaruh *punishment*, *reward*, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. *Punishment*, *reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PG. Rajawali 1.
2. *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Reward* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2 Keterbatasan

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

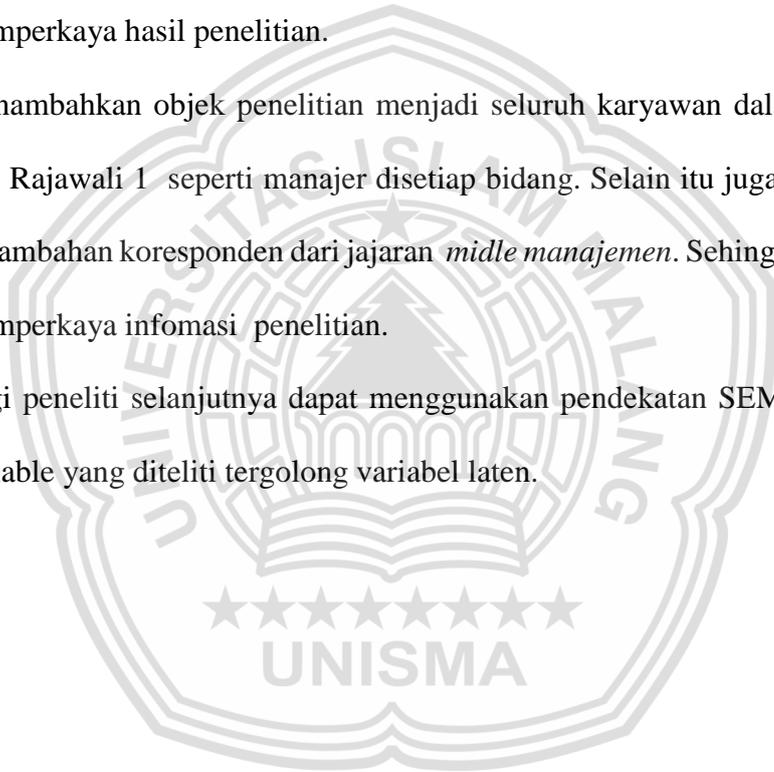
1. Peneliti terkendala dalam pengurusan berkas administrasi untuk melakukan penelitian.
2. Dampak dari pandemi yang masih belum total teratasi terbatas untuk melakukan wawancara dan bertemu tatap muka.
3. Variabel dalam penelitian hanya terbatas dalam *punishment*, *reward*, dan motivasi kerja sebagai variable terikat. Sehingga dalam penelitian selain dari 3 variabel tersebut tidak dibahas lebih lanjut.

4. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. PG. Rajawali 1 yang menimbulkan terbatasnya populasi.

### 5.3 Saran

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

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel selain *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) untuk memperkaya hasil penelitian.
2. Menambahkan objek penelitian menjadi seluruh karyawan dalam PT. PG. Rajawali 1 seperti manajer disetiap bidang. Selain itu juga dengan penambahan koresponden dari jajaran *midle manajemen*. Sehingga dapat memperkaya infomasi penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan SEM karena variable yang diteliti tergolong variabel laten.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agusta, Theo Hangga. *Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Para Guru Di SMK Negeri 2 Yogyakarta*. Diss. STIE YKPN, 2021.
- Dymastara, Eko Septian, and Onsardi Onsardi. "Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara." (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 1.2 (2020): 160-167.
- Farianda., 2013. "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta". Artikel Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hakim, Moch Irfan, Hadi Sunaryo, and Khalikussabir Khalikussabir. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9.25 (2020).
- Handoko, Hani T, "Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia", Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Hasan, M. H., Nurhidayah, N., & Hardaningtyas, R. T. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Keyakinan Kemampuan Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(01).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara.
- Hermasicha, T. (2022). *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hifni, A., Mansur, M., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(06).
- Irkhami, A. L., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).

- Jane. (2021). Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda. In *Semarang University Press* (Issue April 2012).
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)". National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta (hlm. 973-997).
- Kompas.com diakses pada 13 April 2023
- Mufarrikoh, Zainatul. *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing, 2019.
- Purnomo, Sigit. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BOGOR." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 4.4 (2021): 711-720.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Putu Indah Rahmawati, and Ni Made Suci. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2020): 21-30.
- Prasetyo, Ilham, Muhammad Mansur, and Khalikussabir Khalikussabir. "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 11.20 (2022).
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9.1 (2019): 57-63.
- Manalu, Ferry Muliadi. "Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Multi Finance Cabang Batam." *EQUILIBRIA* 7.2 (2020).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.'
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-prinsip menyusun kuesioner*. Universitas Brawijaya Press.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan

- Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(1), 49-63.
- Nurdin, N., Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018). Aplikasi Quick Count Pilkada Dengan Menggunakan Metode Sample Random Sampling Berbasis Android. *TECHSI-Jurnal Teknik Informatika*, 10(1), 141-156.
- Ramadanita, Dewi Nuzila, Edi Suswardji Nugroho, and Dede Jajang Suyaman. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6.1 (2021): 173-183.
- Rusyadi, M. I., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(4).
- Suak, Raymond, Adolfina Adolfina, and Yantje Uhing. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).
- Susanto, Natalia. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka." *Agora* 7.1 (2019).
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Shahzadi, I. et al. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN, 6(23), 159-166.
- Taufik, M., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).