



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(STUDI KASUS PADA *DRIVER* GOJEK KOTA JAKARTA SELATAN)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Memenuhi Persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

NETI KUROTUL BASYIROH

NPM 21901092132



**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2023**

RINGKASAN

Neti Kurotul Basyiroh, 2023, **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada *Driver* Gojek Jakarta Selatan**, Dosen Pembimbing I : Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing II : Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada *Driver* Gojek Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari kuesioner yang disebarakan, dan data sekunder yang berasal dari e-book, jurnal, artikel, dll. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *driver* gojek jakarta selatan. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *probability sampling* dengan teknik random sampling. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Normalitas Data, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6.811 > 1.980$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.616 > 1.980$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji simultan (Uji F) *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) dengan nilai F hitung $>$ f tabel ($27.585 > 3.07$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *reward*, *punishment*, kinerja karyawan.

SUMMARY

Neti Kurotul Basyiroh, 2023, The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance Case Study on South Jakarta Gojek Drivers, Supervisor I: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Advisor II : Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on Employee Performance Case Study of South Jakarta Gojek Drivers. The method used in this research is a quantitative method. The data sources used are primary data from distributed questionnaires, and secondary data from e-books, journals, articles, etc. The population used in this study were south Jakarta gojek drivers. Sampling method using probability sampling with random sampling technique. Thus the sample used in this study was 120 respondents. The data analysis technique used is the Data Normality Test, Multiple Linear Regression, t test, F test. Data processing uses SPSS version 25.

The results showed that the reward variable partially has a significant effect on employee performance. It can be seen from the results of the partial test (t test) with $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($6,811 > 1,980$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The punishment variable partially has a significant effect on employee performance. It can be seen from the results of the partial test (t test) with $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3,616 > 1,980$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the simultaneous test (F test) reward and punishment have a significant effect on employee performance. It can be seen from the results of the simultaneous test (F test) with an $F \text{ count} > f \text{ table}$ ($27,585 > 3.07$) and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: reward, punishment, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teknologi pada dunia sekarang ini berkembang sangat pesat, ada berbagai macam jenis perusahaan baru yang muncul ke permukaan. Salah satunya perusahaan yang muncul adalah *startup*. Ada berbagai macam jenis *startup* yang ada di Indonesia salah satunya adalah jasa transportasi *online*, Gojek termasuk kedalam *startup* jasa transportasi *online*. Adanya transportasi *online* ini dapat mempermudah konsumen untuk memenuhi kebutuhan lewat pemesanan secara *online* dengan cara yang mudah.

Gojek adalah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi *online*. Gojek diluncurkan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Gojek memiliki berbagai macam fitur yang dapat memudahkan masyarakat diantaranya layanan perjalanan, pesan-antar makanan dan belanjaan, pengiriman barang, *streaming* dan hiburan, pembayaran menggunakan dompet digital dan lain- lain. Perusahaan Gojek resmi menyangang status *startup unicorn* pertama kali di Indonesia yang artinya perusahaan *unicorn* adalah sebutan yang digunakan untuk merujuk perusahaan besar dengan nilai valuasi yang mencapai USD 1 miliar atau sekitar Rp 140 triliun. Selain ada di Indonesia Gojek juga tersedia di beberapa negara seperti Singapura, Vietnam dan Thailand. Keberhasilan

dari Gojek Indonesia tidak terlepas dari para *driver*. Di Indonesia sendiri Gojek menyediakan layanan transportasi seperti *GoRide*, *GoCar*, *GoSend*, *GoBox*.

Informasi yang diperoleh peneliti ialah adanya aksi demo yang dilakukan sejumlah *driver* Gojek di depan kantor Gojek, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Aksi demo ini menyebabkan seorang *driver* tidak menjalankan tugasnya dimana seharusnya seorang *driver* melayani ojek *online*, taksi *online*, pesan antar makanan, kirim barang, belanja & pembayaran. Tugas bagi seorang *driver* adalah memberikan pelayanan yang baik kepada *customer* dimana hal tersebut merupakan kinerja dari seorang *driver*. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Informasi yang diperoleh peneliti adalah tarif *GoFood* dengan jarak terpendek itu awalnya adalah Rp 9.600, namun dengan sepihak perusahaan Gojek menurunkan tarifnya menjadi Rp 8.000. Menurut salah satu seorang *driver* tarif Rp 8.000 itu sebetulnya bukan tarif yang besar, itu hanya tarif untuk biaya ongkos antar, sedangkan waktu dan tenaga tidak ada hitungannya sama sekali. Dengan keputusan yang sepihak itu membuat para *driver* kecewa sehingga *driver* melakukan aksi demo. Tarif merupakan suatu biaya yang sudah ditetapkan dan harus dibayar karena sudah memakai suatu layanan/ jasa. Menurut Fahmi (2016) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang

karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Informasi yang diperoleh peneliti ialah perusahaan Gojek juga memiliki sanksi sesuai kategori pelanggaran bagi para *driver* yang melanggar, berbagai sanksi dapat dilihat di aturan tata tertib (Tartibjek). Salah satu kategori pelanggaran tingkat V poin 9, “Mengajak *Driver* lain untuk melakukan kegiatan demonstrasi/ *sweeping/offbid*/ segala hal yang dapat merugikan perusahaan atau mengganggu ketertiban umum.” Namun kenyataannya sanksi ini tidak diberlakukan ketika para *driver* melakukan demo karena penurunan tarif gojek.

Demo merupakan gerakan protes untuk menyatakan pendapat atau menentang kebijakan yang dilaksanakan suatu pihak. Menurut Fahmi (2016) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan yang telah diperintahkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin membahas tentang **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan studi kasus pada *Driver* Gojek Kota Jakarta Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan beberapa masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek Kota Jakarta Selatan?

2. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek Kota Jakarta Selatan?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek Kota Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja *driver* Gojek Kota Jakarta Selatan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja *driver* Gojek Kota Jakarta Selatan.
3. Menganalisis dan mengetahui *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1.) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan untuk mengarahkan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

2.) Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM.

3.) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi bagian dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi bagian dari kajian pustaka, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja dan indikator kinerja karyawan, *reward* dan *punishment* beserta pengertian dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah Gojek, visi dan misi Gojek, karakteristik responden.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung sebesar $6.811 > t$ tabel yaitu 1,980 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.
2. *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t hitung sebesar $3.616 > t$ tabel yaitu 1,980 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak.
3. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) dengan nilai F hitung sebesar $27.585 > f$ tabel sebesar 3,07 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini *reward* memiliki hubungan kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan *punishment* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan untuk mempertahankan pemberian *reward* kepada karyawan dan juga supaya lebih meningkatkan lagi *punishment*

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyadari masih memiliki banyak kekurangan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah berbagai materi dan variabel lain yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.

- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53-66.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet.1. Bumi Aksara. Jakarta
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Yunas, N. M. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.