

## PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA

Muhammad Syahrul Munir<sup>1</sup>, Abdul Rahman<sup>2</sup>, adia utami fatman tari<sup>3</sup> Muchamad Wahyu Hermansyah<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik “Waskita Dharma” Malang<sup>1,2,3,4</sup>

Email: [muhammadsyahrulmunir123@gmail.com](mailto:muhammadsyahrulmunir123@gmail.com)<sup>1</sup>, [abdulrahmah.uwd@gmail.com](mailto:abdulrahmah.uwd@gmail.com)<sup>2</sup>

[Adiautami65@gmail.com](mailto:Adiautami65@gmail.com)<sup>3</sup> [whermansyah7@gmail.com](mailto:whermansyah7@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
Pengaruh Reward  
Punishment, Kinerja

Riset ini mengamati kondisi pengurusan SDM dalam kondisi badan, dengan pengepresan pada aplikasi praktisnya dalam pabrik pemesanan ojek online, semacam Maxim, Go- jek, serta Grab. Faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan orang, tercantum ganti rugi, sokongan industri, serta manajemen yang efisien, jadi fokus penting buat menguasai gairah kegiatan di zona ini. Riset pula memikirkan rancangan Reward serta Punishment selaku perlengkapan buat memotivasi serta memusatkan sikap daya kegiatan. Ulasan ini mengaitkan rancangan reward selaku wujud pengakuan atas hasil kegiatan, bagus dalam wujud keuangan ataupun non- finansial, serta punishment selaku aksi korektif kepada pelanggaran ataupun kekalahan dalam penerapan kewajiban. Dalam bagan buat menanggapi persoalan riset, pengarang menata kerangka riset yang bermaksud buat mengenali akibat Reward serta Punishment kepada kemampuan daya kegiatan. Riset ini membagikan partisipasi kepada uraian hal strategi manajemen SDM yang efisien dalam kondisi pabrik pemesanan ojek online, dan membagikan pemikiran efisien buat industri yang mau tingkatkan mutu daya kegiatan serta energi saingnya.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Effect of Reward  
Punishment,  
Performance

*This research looks at the condition of human resource management in physical conditions, with an emphasis on its practical application in online motorcycle taxi ordering companies, such as Maxim, Go-Jek, and Grab. Factors that influence people's abilities, including compensation, industry support, and efficient management, are important focuses to master the passion of activities in this area. Research also considers reward and punishment plans as tools for motivating and focusing activity behavior. This review relates the reward plan as a form of recognition for the results of activities, both in financial and non-financial form, and punishment as a corrective action for violations or failures in implementing obligations. In a diagram for responding to research questions, the author sets out a research framework that aims to understand the impact of rewards and punishments on activity performance. This research provides participation in explaining efficient HR management strategies in the conditions of online motorcycle taxi booking factories, and provides efficient ideas for industries that want to improve the quality of their activities and competitive energy.*

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya elementer sesuatu federasi merupakan SDM, paling utama banyak orang yang membagikan daya, benak, kapasitas, benak inovatif serta buatan pada federasi. Terbuat oleh banyak orang selaku pangkal energi dalam badan terus menjadi dikira berarti, alhasil mengaitkan wawasan yang lebih besar mengenai gimana memakai SDM ini buat menggapai kondisi yang sempurna. Profesi memikirkan SDM untuk sesuatu badan ialah sumberdaya yang elementer dari tiap badan, sebab profesi memastikan berhasil tidaknya sesuatu badan dalam memperleh tujuan hirarki, badan biasanya berupaya mendapatkan daya kegiatan yang mempunyai keahlian sesuai keinginan pihak yang berhak. penerapan kewajiban serta profesi wajib dicoba dengan bagus.

Berhasilnya sesuatu badan amat tergantung pada faktor orang yang menuntaskan profesinya, dibutuhkan ganti rugi untuk pekerja cocok dengan kecondongan serta situasi dan keahlian daya kegiatan yang dipunyanya. Daya merupakan keahlian buat melakukan upaya yang tergantung pada keahlian serta data dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang diperlukan oleh kemampuan( Wibowo, 2014: 271).Badan wajib bertugas pada watak SDM alhasil bisa bertugas dengan cara profitabel para pakar serta demonstrasi yang digapai wajib betul- betul penuh serta cocok dengan prinsip kegiatan yang diharapkan oleh badan. Apa yang diharapkan buat menggapai kemampuan yang profitabel merupakan kapasitas tunggal daya kegiatan.

Pembelajaran resmi saja belum memenuhi buat mendapatkan keahlian yang dibutuhkan dalam bumi bidang usaha. Oleh sebab itu, butuh dicoba kenaikan pangkal energi orang lewat penataran pembibitan serta pembangunan kapasitas. Tujuannya merupakan membagikan ganti rugi yang seimbang serta bersaing dengan industri lain, dan meresmikan ganjaran untuk pegawai yang melanggar kebijaksanaan industri. Industri wajib tingkatkan kompetensi serta penataran pembibitan supaya daya kegiatan mempunyai wawasan, keahlian, serta keahlian yang cocok dengan keinginan industri dikala ini serta di era kelak. Dengan begitu, durasi bisa digunakan dengan cara berdaya guna serta tujuan yang serupa bisa direalisasikan, ialah mengganti sikap pegawai supaya cocok dengan keinginan serta kemauan industri. Kenaikan kompetensi serta penataran pembibitan untuk daya kegiatan industri bermaksud buat menanggulangi bermacam permasalahan yang bisa jadi mencuat.

Bagi S. P. Hasibuan( 2016), kemampuan daya kegiatan merupakan hasil yang didapat oleh orang dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah ditugaskan kepadanya, yang tergantung pada

keahlian, pengalaman, pengabdian, serta durasi yang dipakai. Di bagian lain, bagi Sedarmayanti(2016), kemampuan daya kegiatan melingkupi hasil kegiatan dari seseorang pekerja, cara manajemen, ataupun apalagi totalitas badan yang wajib bisa dicoba serta diukur. Dikala ini, sudah timbul bermacam aplikasi pemesanan ojek online semacam Maxim, Go- jek, Grab, serta sebagian yang lain. Lebih dahulu, layanan ojek cuma bekerja dalam sistem berplatform area, yang mengisyaratkan kalau ojek dari luar wilayah tidak diperbolehkan bekerja di area khusus tanpa persetujuan dari para juru ojek setempat( Nuri, dkk., 2018).Maxim dibuat pada tahun 2003 serta menyuguhkan layanan mutahir, user- friendly, serta nyaman, yang mencakup pemesanan alat transportasi buat ekspedisi, pengiriman benda memakai alat transportasi besar, layanan pembelian serta pengantaran, dan dorongan sepanjang ekspedisi.

Terdapat sebagian aspek yang pengaruhi kemampuan seorang, tercantum ganti rugi orang, sokongan dari industri, serta sokongan dari manajemen. Buat melindungi ratingnya senantiasa bagus, para juru mudi Maxim wajib penuhi sebagian persyaratan, tercantum tidak menghapuskan ekspedisi, tidak menyangkal antaran, serta senantiasa merespons permohonan dengan bagus. Pembatalan oleh konsumen bisa berakibat pada evaluasi serta kemampuan para juru mudi itu( Sujadi, 2020).Supaya bisa tingkatkan penampilan daya kegiatan dalam industri, berarti untuk industri buat mempraktikkan sistem Reward( Apresiasi) serta Punishment( Ganjaran). Perihal ini bermaksud buat memotivasi pegawai serta menghasilkan area kegiatan yang mendukung. Bagi Fahmi( 2016), reward, yang pula diketahui selaku ganti rugi, merujuk pada wujud balasan diserahkan pada pegawai selaku pengakuan hasil kerjanya, bagus berbentuk tambahan keuangan ataupun non- finansial.

Bagi Shield( 2016), apresiasi bisa berbentuk wujud balasan jelas ataupun tidak berupa yang diserahkan oleh industri pada pegawai, bagus itu disengaja ataupun tidak disengaja, selaku pengakuan atas partisipasi positif dalam profesi. Reward pula diserahkan selaku penguatan untuk daya kegiatan yang membuktikan sikap positif dalam penuhi keinginan khusus.Fahmi( 2017) menarangkan kalau punishment merupakan wujud ganjaran yang diserahkan pada daya kegiatan selaku dampak dari ketidakmampuannya dalam menuntaskan ataupun melakukan profesi cocok dengan instruksi yang diserahkan. Sedangkan itu, bagi Roestiyah( 2016), punishment merupakan aksi tidak mengasyikkan yang dicoba oleh pimpinan ataupun pihak yang mempunyai peran lebih besar selaku dampak dari pelanggaran ataupun kesalahan yang bermaksud buat membenarkan

kekeliruan yang dicoba oleh daya kegiatan. Buat melindungi serta tingkatkan mutu daya kegiatan dalam industri, berarti buat membenarkan kestabilan dalam pemograman serta meresmikan ganjaran punishment dengan cara nyata pada dasar daya kegiatan ataupun orang. Semacam perihalnya reward, membagikan ganjaran punishment selaku faktor dalam tingkatkan energi saing industri pula mempunyai andil yang genting

## **METODE**

riset ini periset memakai tata cara riset Kuantitatif. Tata cara Kuantitatif merupakan tata cara yang berdasarkan pada metafisika positivisme dipakai buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus (Sugiyono, 2015). Pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisa informasi bertabiat Kuantitatif dengan tujuan buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan. Pendekatan survey merupakan metode pengumpulan serta analisa informasi berbentuk pandangan dari subyek yang diawasi (responden) lewat tata cara pertanyaan jawab dengan memakai kuisioner (Sugiyono, 2015)

Tata cara analisa informasi yang dipakai pada riset ini merupakan tata cara analisa Deskriptif serta *statistic inferensial parametrik*. Periset perihal ini memakai alat angket, pemilihan serta informasi inferior. Angket yang dipakai dalam riset ini ialah angket langsung serta tertutup. Angket itu langsung diserahkan pada responden serta responden bisa memilah salah satu dari pengganti balasan yang sudah ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Reward serta Punishment kepada kinerja Daya Kerja**

Hasil pengetesan ini merumuskan kalau  $H_0$  (anggapan pengganti) diperoleh serta  $H_0$  (anggapan nihil) ditolak, yang membuktikan kalau Reward serta Punishment dengan cara parsial mempunyai akibat penting kepada Kemampuan, dengan angka  $t$  jumlah sebesar 3,099 serta angka signifikansi 0,003. Pada umumnya angka Reward serta Punishment dalam riset ini merupakan 4,99, dengan Inherent Reward selaku penanda terendah. Bagi Fitri et angkatan laut(AL).(2013), Reward( apresiasi) merupakan metode buat membuktikan penghargaan atas hasil khusus, yang bisa diserahkan oleh orang ataupun badan dalam wujud modul ataupun perkataan. Sedangkan itu, Purwanto(2006: 186) mendeskripsikan Punishment( ganjaran) selaku beban yang diserahkan

ataupun ditimbulkan oleh seorang dengan terencana sehabis terjalin pelanggaran, kesalahan, ataupun kekeliruan. Hasil dari riset Reward serta Punishment kepada kemampuan pegawai oleh Widayani, Utami, serta Primadani (2023) membuktikan kalau pemakaian Reward dalam riset ini berakibat positif serta penting pada kemampuan pegawai PT. Petrojaya Putra, sedemikian itu pula dengan aplikasi Punishment yang berakibat positif serta penting pada kemampuan pegawai.

## **KESIMPULAN**

Selaku kesimpulan dari hasil analisa serta ulasan yang sudah dipaparkan lebih dahulu, bisa disimpulkan kalau *Reward* serta *Punishment* mempunyai akibat yang penting pada kemampuan juru mudi Maxim Pemindahan Indonesia. Keterbatasan Penelitian Riset ini cuma terbatas pada Maxim Pemindahan Indonesia, sementara itu terdapat banyak elastis lain yang bisa dipakai buat mengukur Kemampuan Daya Kegiatan. Periset cuma memakai satu elastis ialah *Reward* serta *Punishment*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240- 1251.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Akibat Kompetensi serta Penataran pembibitan kepada Kemampuan Karyawan Pada Biro Daya Kegiatan serta Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien- Jurnal Ekonomi serta Bidang usaha*, 8(2), 93- 100.
- Mutia Cantik, Kristianingsih Tatiana Penagruh Kompetensi Serta Penataran pembibitan kepada Kemampuan Daya kegiatan Ponsel pintar Merk Samsung ( Pada Mahasiswa Program D- IV Manajemen Penjualan Bidang Administrasi Niaga Politeknik Negara Malang). Maxim Pemindahan Indonesia [https://atau.id. taximaxim. com](https://atau.id/taximaxim.com) atau [id. taximaxim. com](https://atau.id/taximaxim.com). Di akses pada 15- 06- 2022
- Meter. Ngalim Purwanto. (2006). Ilmu Pembelajaran Teoritis serta Efisien. Bandung: Anak muda Rosdakarya.
- Ningrum, N. N. (2019). Akibat Penataran pembibitan, Kompetensi Serta Dorongan kepada Kemampuan Daya kegiatan Produk Pemeliharaan Di Larissa Aesthetic Center Agen Kediri.
- Novriansyah, Y., & Angraini, Meter. (2021). Keamanan serta kesehatan kegiatan (k3) dan dorongan dalam tingkatan kemampuan pegawai pt tembesu berhasil kabupaten tebo. *Harian Manajemen Ilmu*, 1(2), 113- 120.
- Nurwahid, H. (2019). Akibat Kompetensi Serta Penataran pembibitan kepada Kemampuan Daya kegiatan Produk Luwak White Coffee Pada Warga Di Kecamatan Ganteng Pekanbaru Riau ( Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negara Baginda Syarif Kasim Riau).
- Priyono, Achmad. A. 2015. Analisa Informasi Dengan SPSS. Apes, BPFE Universitas Islam Apes.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Pangkal Energi Orang*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Rivai, V.( 2015). *Manajemen Pangkal Energi Orang buat Industri dari filosofi ke Praktek*. Jakarta: Murai Emas.
- Ruky, A.,( 2006). *Sistem Manajemen Kemampuan*. PT Gramedia Jakarta.
- Sandy Martha, Meter.( 2015). *Karakter Profesi serta Kemampuan Dosen Luar Lazim UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Badan Selaku Elastis Moderating( Doctoral dissertation, Disertasi di Universitas Widayatama Bandung)*.
- Salinding, R.( 2011). *Analisa akibat penataran pembibitan kepada daya produksi kegiatan pegawai pada PT. Erajaya Bebas Agen Karanganyar*. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Ekstrak, S.( 2019). *Akibat Penataran pembibitan, Online Customer Review Serta Pandangan Merk kepada Atensi Beli Serta Kemampuan Daya kegiatan( Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Sofyandi, H.( 2008). *Manajemen Pangkal Energi Orang*. Yogyakarta: Pencetak Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015 *Tata cara Riset Bidang usaha Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Orang*, Jakarta: Emas Prenada Alat Tim.
- Veithzal, R.( 2005). *Manajemen pangkal energi orang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S.( 2011). *Manajemen Pangkal Energi Orang Buat Industri*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kemampuan Versi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers Manajemen Kemampuan. PT Gramedia Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kemampuan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widyani, A. A. D., Utami, N. Meter. S.,& Primadani, I. A. Meter. I.( 2023). *Akibat Karakter Orang, REWARD Serta PUNISHMENT kepada Kemampuan Pegawai DI PT. PETRO Berhasil PUTRA. VALUES, 4( 1), 25- 37*.



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License