



## **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun**

**Titin Noviyanti**

novytitin@gmail.com

**Vivi Ariyani**

viviariyaniuwm@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Binis-Program Studi Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi *reward* terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Sales Force* Marco Motor Madiun dengan jumlah 35 responden yang diambil dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

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

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dan memiliki peranan yang sangat besar bagi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki demi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* merupakan upaya yang dapat dijalankan perusahaan untuk mewujudkan peningkatan kinerja karyawan ke arah yang lebih maju serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

*Reward* dan *punishment* mempunyai pengertian yang berbeda tetapi memiliki satu tujuan dan peran yang besar dalam memacu kualitas kerja karyawan serta membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh menurut Nawawi dalam Kevin (2015). Menurut Ivancevich (2005:322) *punishment* merupakan peristiwa penentangan atau menghilangkan peristiwa positif diikuti tanggapan untuk menurunkan frekuensi respon. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009:548). Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah *Sales Force* Marco Motor Madiun. *Reward* berupa intensif tambahan atau intensif program diberikan perusahaan jika karyawan bagian *Sales Force* memiliki kinerja yang bagus sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. *Punishment* berupa potongan intensif diberikan kepada karyawan bagian *Sales Force* jika karyawan tidak mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan.

#### **Rumusan Masalah**

- Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun?
- Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun ?

### Tujuan Penelitian

- Menguji signifikansi pengaruh *reward* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.
- Menguji signifikansi pengaruh *punishment* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.

### Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut

- Bagi perusahaan
- Penulis mengharapkan penulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi pemilik untuk pengambilan keputusan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.
- Bagi Akademisi
- Sebagai bahan referensi penelitian sejenis dan penelitian selanjutnya.

## TELAAH TEORIDAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Telaah Teori

#### *Reward*

Menurut Simamora (2003:514) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran (*pay*) atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi memberikan *reward* kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi (Luthans, 2006:153). Menurut Simamora (2003:459-460) terdapat 2 tipe *reward* yaitu:

- Imbalan intrinsik (*Intrinsic Rewards*) adalah imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya. Contoh *intrinsic reward* diantaranya adalah perasaan kompetensi pribadi, perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, pengakuan informal, status dan kepuasan kerja.
- Imbalan ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*) adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Contoh *extrinsic reward* diantaranya yaitu gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi, hubungan sosial, lingkungan kerja dan pembayaran insentif.

#### *Punishment*

Menurut Luthans (2006: 604) *punishment* adalah segala sesuatu yang melemahkan perilaku dan cenderung menurunkan frekuensi sebelumnya. *Punishment* sebagai metode dalam memodifikasi perilaku dalam organisasi yang bertujuan sebagai alat meningkatkan kinerja karyawan (Ivancevich, 2006:223). Menurut Rivai (2009:831) jenis-jenis *punishment* diuraikan sebagai berikut:

Punishment ringan: teguran lisan; teguran tertulis; pernyataan tidak puas secara tertulis  
Punishment sedang: penundaan kenaikan gaji; penurunan gaji; penundaan kenaikan pangkat  
Punishment berat: penurunan pangkat; pembebasan dari jabatan; pemberhentian; pemutusan hubungan kerja

### *Persyaratan punishment*

Menurut (Gibson dkk, 1985:191-192) persyaratan *punishment* yang layak dan efektif untuk dilakukan oleh organisasi adalah sebagai berikut :

**Penentuan waktu:** Waktu penerapan *punishment* merupakan hal yang penting. *Punishment* dapat dilaksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu dihukum, segera setelah tanggapan yang perlu dihukum atau beberapa dari tanggapan itu.

**Intensitas:** *Punishment* mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat. *Punishment* harus mendapat perhatian segera dari orang yang sedang dihukum sehingga menimbulkan rasa takut tertentu ditempat kerja yang mencegah tindakan non – rutin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Penjadwalan:** dampak *punishment* tergantung pada jadwal. *Punishment* dapat terjadi setelah setiap tanggapan (jadwal berlanjut), waktu variable atau waktu setelah perilaku yang tidak diharapkan terjadi atau waktu setelah terjadinya sejumlah tanggapan itu timbul.

**Kejelasan alasan:** dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan ikhwal mengapa *punishment* dilakukan maka akan menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan.

**Tidak bersifat pribadi:** jika *punishment* lebih bersifat tidak pribadi, kecil ke mungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer.

### *Kinerja*

Rivai (2009:548) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2016:480) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat dalam berorganisasi (Robbins 2002:258-259)

- Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan Proaktif
- Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
- Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan. Karyawan kontrak baru yang kinerjanya masih rendah, dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja.
- Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja karyawan.
- Penilaian kinerja digunakan untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

## **Pengembangan Hipotesis**

### *Pengaruh reward terhadap kinerja Sales Force Marco Motor.*

*Reward* merupakan sebuah imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja bagus. Sistem *reward* organisasi menjadi sebuah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan. Uang sebagai sistem *reward* tradisional muncul sebagai dampak yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan di semua tingkat (Luthans, 2006:606).

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2015), Rendra (2016) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun

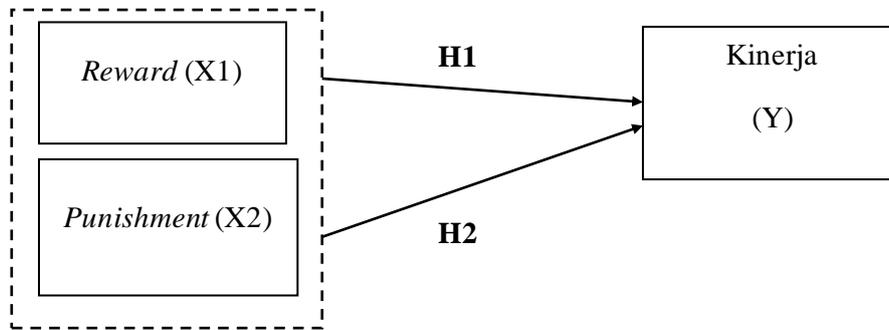
### *Pengaruh punishment terhadap kinerja Sales Force Marco Motor.*

Selain itu *punishment* sering digunakan organisasi karena dapat mencapai hasil yang relatif langsung. *Punishment* merupakan perangkat manajemen yang efektif jika dipandang tepat bagi karyawan disiplin bisa meningkatkan motivasi, semangat dan kinerja karyawan (Schuler, 2005:70).

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2015), Rendra (2016) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja.  
 H2 : punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.

**Model penelitian**

Kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual dapat diketahui bahwa variabel bebas (X) adalah *reward* (X1), *punishment* (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian (Kuncoro 2009:118). Populasi dalam penelitian ini adalah *Sales Force* Marco Motor Madiun.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2009:118). Adapun metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:118). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah *Sales Force* Marco Motor Madiun sejumlah 35 responden

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1. Devinisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Penelitian
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> adalah insentif yang mengaitkan bayaran ( <i>pay</i> ) atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Simamora,2003:514).	1) <i>Reward</i> ekstrinsik a. Gaji/ Upah b. Tunjangan c. Bonus/ Intensif d. penghargaan interpersonal e. promosi 2) <i>Reward</i> instrinsik a. Penyelesaian pekerjaan b. Pencapaian	Rendra (2016)

<i>Punishment</i>	<i>Punishment</i> merupakan segala sesuatu yang melemahkan perilaku dan cenderung menurunkan frekuensi sebelumnya (Luthans, 2006:604).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Punishment</i> ringan           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Teguran</li> <li>b. Teguran tertulis</li> </ol> </li> <li>2) <i>Punishment</i> sedang           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penurunan gaji</li> <li>b. Penundaan kenaikan gaji</li> <li>c. Penundaan kenaikan pangkat</li> </ol> </li> <li>3) <i>Punishment</i> berat           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penurunan pangkat</li> <li>b. Pemutusan hubungan kerja</li> </ol> </li> </ol>	Rendra (2016)
Kinerja	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009:309).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kuantitas           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah hasil kerja sesuai target</li> <li>b. Meningkatnya hasil kerja</li> </ol> </li> <li>2) Kualitas           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas hasil kerja sesuai standar</li> <li>b. Kerapian</li> <li>c. Ketelitian</li> </ol> </li> <li>3) Ketepatan waktu           <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>b. Penyelesaian pekerja</li> </ol> </li> </ol>	Rendra (2016)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis terdiri dari uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### *Data Responden*

Karakteristik dari penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jumlah karyawan, dan lama usaha.

**Tabel. 2 Data Responden**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	4	11%
Laki-laki	31	89%
Jumlah	35	100%
Usia		
19-24 tahun	6	17%
25-30 tahun	25	71%
> 30 tahun	4	12%
Jumlah	35	100%
Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA	24	69%
D1	2	6%
D3	4	11%
S1	5	14%
Jumlah	35	100%

	Masa Kerja	
1-4 tahun	26	74%
5-9 tahun	9	26%
Jumlah	35	100%

### Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel independen maupun dependen menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif yang berarti bahwa masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan pada hasil pengujian reabilitas dari variabel orientasi pasara, orientasi kewirausahaan, inovasi produk dan keunggulan bersaing memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
Reward Karyawan (RK)	0,808	0,60	Reliabel
Punishment Karyawan (PK)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja (K)	0,879	0,60	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda diharuskan memenuhi uji normalitas. Data yang baik harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan normal adalah nilai sig pada residual lebih besar ( $>$ ) daripada  $\alpha$  yang dikehendaki. Taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05).

**Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42669307
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623

Dari hasil tabel 4 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau asymp. Sig (2-tailed) (0,623) lebih besar ( $>$ ) dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mrnguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (Ghozali, 2006:95). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi perlu dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW-Test).

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Du	Durbin-Watson	4-du	Keterangan
1,5770	1,904	2,423	Tidak terjadi autokorelasi

Pada tabel 5 menunjukkan nilai DW sebesar 1,904 dengan *level of significant* 0,05 (jumlah sampel 35) dan jumlah variabel bebas ( $k=2$ ) maka dari tabel DW dapat dinilai  $dl=1,321$ ,  $du=1,5770$ ,  $4-du=2,423$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji koefisien Sferman's yaitu mengorelasikan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Pengujian Spearman's Rho

Variabel Independen	Variabel Dependen	Assym sig	Keterangan
Reward Karyawan (RK)	Kinerja (K)	0,371	Tidak ada heteroskedastisitas
Punishment Karyawan(PK)	(K)	0,726	Tidak ada heteroskedastisitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi atau asymp. Sig (0,371 dan 0,726) lebih besar ( $>$ ) dari taraf nyata 5% (0,05).

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan, karena pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda. Data yang baik adalah data yang terhindar multikolinieritas. Kriteria yang dipenuhi untuk data yang dikatakan terbebas multikolinieritas adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ .

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward Karyawan (RK)	Kinerja (K)	0,527	1,896	Tidak ada Multikolinieritas
Punishment Karyawan(PK)	(K)	0,527	1,896	Tidak ada Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel *reward* karyawan sebesar 0,527 dan *punishment* karyawan memiliki nilai sebesar 0,527 memiliki nilai  $> 0,10$ . Nilai *tolerance inflation factor* (VIF) pada variabel *reward* karyawan sebesar 1,896 dan *punishment* karyawan sebesar 1,896 memiliki nilai  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi yang diuji.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 17, dapat dilihat secara ringkas pada tabel.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Uji Regresi linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,451				
Reward Karyawan (X1)	0,255	0,137	1,075	0,290	Tidak Signifikan
Punishment Karyawan (X2)	0,187	0,144	1,697	0,133	Tidak signifikan
R	: 0,506				
T <sub>table</sub>	: 2,034				

$$Y = 2,451 + 0,255X_1 + 0,187X_2$$

Keterangan :

X 1 = Reward Karyawan

X 2 = Punishment Karyawan

Y = Kinerja

Penjelasan atas persamaan regresi linear berganda tersebut sebagai berikut :

- Koefisien X1 sebesar 0,255 yang berarti setiap peningkatan Reward Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel Punishment lain nilainya tetap.
- Koefisien sebesar X2 sebesar 0,187 yang berarti setiap peningkatan Punishment Karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,187 dengan asumsi variabel Reward nilainya tetap.

*Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

**Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Ganda (R)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.210	.440	1.904

Berdasarkan hasil uji korelasi ganda pada tabel 9 diperoleh angka R sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *reward* dan *punishment* dengan kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* karyawan dan *punishment* terhadap kinerja dengan menggunakan koefisien determinasi R<sup>2</sup> yang dinyatakan dalam persentase.

Dari hasil analisis pada tabel 9 diperoleh koefisien determinasi R Square dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja sebesar 0,256 atau 26% dan selebihnya 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

*Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)*

**Tabel 10 Hasil Uji t (T-Tast) Parsial**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
(Constant)	3,362		
Reward	1,075	0,290	Tidak Signifikan (H <sub>1</sub> ditolak)
Punishment	1,542	0,133	Tidak Signifikan (H <sub>2</sub> ditolak)
T tabel = 2,034			

Hasil uji t pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel *reward* diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 1,075 dengan nilai sig. 0,290 (Sig. > 0,05) hal ini berarti bahwa variabel *reward* tidak

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai  $t$  hitung variabel *punishment* sebesar 1,542 dengan nilai signifikansi 0,133 ( $Sig. > 0,05$ ) hal ini berarti bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

### **Pembahasan dan Hasil Penelitian**

#### *Pengaruh reward terhadap kinerja Sales Force Marco Motor Madiun*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,075 < 2,034$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,290 > 0,05$ ). Tabel deskriptif menunjukkan bahwa mean pada *reward* memiliki nilai yang tinggi dan sangat tinggi. dapat disimpulkan bahwa tingginya *reward* tidak mempengaruhi kinerja *Sales Force* Marco Motor.

Hasil penelitian menunjukkan apabila *reward* yang diberikan oleh perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun. Hal ini diduga disebabkan oleh bonus dan tunjangan yang diterima belum sesuai dengan harapan. Hasil dari penelitian ini juga tidak sesuai dengan pernyataan dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa organisasi memberi *reward* kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja karyawan dan mendorong retensi. Demikian pula hal ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2015); Rendra (2016) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### *Pengaruh punishment terhadap kinerja Sales Force Marco Motor Madiun*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan *punishment* terhadap kinerja Marco Motor bagian penjualan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $-2,034 \leq 1,542 \leq 2,034$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,133 < 0,05$ ). Hasil ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rendra (2016); Kevin (2015) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari deskriptif menunjukkan nilai mean untuk *punishment* di Marco Motor Madiun pada semua pernyataan tinggi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin (2015); Rendra (2016) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif yang berbeda dengan hasil regresi diduga karena menurut Luthans (2006:617) menyatakan perilaku menghukum cenderung digunakan sebagai penekan temporer; misal jika penyelia menegur seorang bawahan untuk beberapa perilaku yang tidak fungsional, perilaku itu akan berkurang saat ada penyelia, namun akan muncul lagi jika penyelia tidak ada. Selain itu orang yang dihukum menjadi sangat khawatir dan gelisah, terlalu percaya dengan hukuman akan menimbulkan dampak yang menghancurkan kepuasan dan komitmen karyawan dan menciptakan stres yang sebetulnya tidak perlu terjadi. *Punishment* seharusnya jangan digunakan secara tersendiri sebagai intervensi modifikasi perilaku organisasi. Jika hukuman memang benar-benar diperlukan, maka ini hanya digunakan dalam kombinasi dengan kekuatan positif dari alternatif perilaku yang diharapkan (Luthans 2006:619).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

*Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Sales Force* Marco Motor Madiun, artinya *reward* yang diberikan perusahaan Marco Motor Madiun melalui gaji yang diberikan, pujian dari atasan, pemberian promosi dan hak pengambilan keputusan belum dapat meningkatkan kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.

*Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Sales Force* Marco Motor Madiun, artinya *punishment* yang diberikan melalui teguran lisan, penurunan gaji karena melakukan kesalahan, penundaan kenaikan pangkat atau PHK bila melakukan kesalahan berat belum dapat meningkatkan kinerja *Sales Force* Marco Motor Madiun.

## Saran

- Karena R Square dalam penelitian ini sebesar 26% sehingga 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, untuk itu penelitian selanjutnya sebaiknya Menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja (Rendra, 2016) agar lebih dapat menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan.
- Menambahkan jumlah sampel dari divisi lainnya didalam Marco Motor Madiun agar hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasikan ke dalam perusahaan tersebut.
- Perusahaan perlu mengevaluasi ulang mengenai *reward* yang diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja *Sales Force*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kevin, Tangkuman dkk.2015. “ Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo”. Manado. Jurnal EMBA Volume 3 No. 2 Juni 2015.
- Kuncoro, Mudjarad. 2009. Metode Penelitian untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 13. Jakarta: Erlangga
- Rendra, Maulana dkk. 2016. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja (studi kasus pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume. 39 No. 1 Oktober 2016.
- Gibson dkk. 1985. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta. Erlangga.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. 2006. Perilaku Manajemendan Organisasi, alih bahasa gania, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Schuler, dkk. 2005. Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.