

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

### Pengaruh Rewards, Punishment dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Warna Mulia Mitra Abadi

Sitinur Yuliana, Andy Putra, Hengki Candra Ketaren, Jason, Ina Namora Putri Siregar  
*Universitas Prima Indonesia*

Email : [Sitiantio19@gmail.com](mailto:Sitiantio19@gmail.com), [Andylai.putra@gmail.com](mailto:Andylai.putra@gmail.com), [jasonteh99.jt@gmail.com](mailto:jasonteh99.jt@gmail.com),  
[hengkiick@gmail.com](mailto:hengkiick@gmail.com)

#### ABSTRACT

. *The analysis in this study uses independent variables, namely rewards, punishment and motivation. The dependent variable is the quality of the employee's work. The sample of this research is all employees of PT. Mitra Abadi Noble Color as many as 42 people. In this study, the authors used a sampling technique of saturated sampling. The type of research used in this research is descriptive quantitative research. The nature of the research used is explanatory research. Statistical method using Multiple Linear Regression Analysis, with hypothesis testing statistical test t. And the results of this study indicate that Rewards, Punishment and Motivation simultaneously and significantly affect the Quality of Work at PT. The Noble Color of the Eternal Partner. Rewards have a partial and significant effect on the quality of work at PT. The Noble Color of the Eternal Partner. Punishment has a partial and significant effect on the quality of work at PT. The Noble Color of the Eternal Partner. Motivation has a partial and significant effect on the quality of work at PT. The Noble Color of the Eternal Partner..*

**Keywords:** *rewards, punishment, motivation and quality of work*

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Kualitas kerja karyawan adalah suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pada PT Warna Mulia Mitra Abadi, kualitas kerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun, seperti tidak tercapainya target dan perencanaan yang diberikan oleh perusahaan. Penurunan kualitas kerja para karyawan diduga berdasarkan kurang sesuainya reward diberikan, punishment yang tidak seimbang, serta motivasi yang kurang dari perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi penurunan kualitas kerja karyawan adalah pemberian penghargaan atau *reward* yang kurang terhadap karyawannya. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Namun kurangnya *rewards* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat pencapaian target dan prestasi karyawan.

*Punishment* merupakan sebuah hukuman, sanksi atau balasan atas pekerjaan yang salah atau merugikan perusahaan, hal ini dilakukan semata untuk memberikan efek jera.

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

Dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Sedangkan *punishment* berguna untuk membuat semangat kerja dalam perusahaan. Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan sebuah penghargaan dan pemicu semangat bekerja bagi para karyawan agar bisa terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Namun hal yang terjadi adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawannya, yang menyebabkan kualitas kerja karyawan mengalami penurunan.

### KAJIAN TEORI

#### *Reward*

Menurut Danim (2004:47) *reward* atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan atau lembaga-lembaga sekolah.

Menurut (Ivancevich 2007 ; 229), indikator rewards sebagai berikut :

1. Hadiah
2. Kesesuaian reward
3. Otonomi
4. Pencapaian
5. Kesadaran diri
6. Penghargaan
7. Fasilitas
8. Semangat bekerja

#### *Punishment*

Menurut Ivancevich (2007 ; 224), *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Menurut (Rivai dan Sagala 2009 ; 31), indikator punishment, sebagai berikut:

1. Kehati-hatian
2. Ketegasan
3. Kesesuaian hukuman
4. Keadilan
5. Perbaikan
6. Hukuman yang adil

#### Motivasi

Menurut Siagian Sondang (2002:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Simamora (2004 ; 68), indikator motivasi, sebagai berikut :

1. Sikap kerja

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

2. Semangat kerja
3. Melakukan pemeliharaan
4. Berorientasi kualitas
5. Berorientasi prestasi

### Kualitas Kerja

Menurut Marcana dalam Hao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Suyudi Prawirosentono 2008 ; 27), indikator kualitas kerja, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Ketepatan
3. Kecepatan
4. Kesadaran
5. Kesesuaian jadwal
6. Ketaatan

### METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Warna Mulia Mitra Abadi yang berlokasi di Komplek Merbau Mas No.101 - A, Medan Petisah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian deskriptif explanatory yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Warna Mulia Mitra Abadi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 23,049                      | 3,301      |                           | 6,982  | ,000 |
| Rewards      | ,840                        | ,131       | 1,140                     | 6,393  | ,000 |
| Punishment   | -,120                       | ,057       | -,196                     | -2,094 | ,043 |
| Motivasi     | -,398                       | ,145       | -,485                     | -2,737 | ,009 |

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 42-3-1 = 38 adalah sebesar 2,024. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel *rewards* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,393 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,393 >$

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

- 2,024 dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel *rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
2. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel *punishment* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -2,094 dengan nilai signifikan 0,043 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-2,094 < -2,024$  dan signifikan  $0,04 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
  3. Tabel 1 diatas menunjukkan variabel motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -2,737 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-2,737 < -2,024$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.

### Pengaruh Rewards Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hasil penelitian ini didukung oleh A Lubis, H Sabrina – (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa *Rewards* berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *rewards* terhadap kualitas kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hal ini berarti apabila *rewards* diperhatikan dan ditingkatkan akan memberikan dampak positif berguna sebagai pedoman agar para pekerja dapat lebih antusias dalam pekerjaan yang dilakukan.

### Pengaruh Punishment Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hasil penelitian ini didukung oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin, dan Susenohadi Purnomo (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa *Punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kualitas kerja pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Hal ini berarti apabila *punishment* diperhatikan dan ditingkatkan akan berguna sebagai pedoman agar para pekerja dapat lebih mematuhi peraturan perusahaan dan memahami standar operasional perusahaan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Motivasi* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh *Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi* (2020), yang memberikan kesimpulan bahwa *Promosi* motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 157,479        | 3  | 52,493      | 26,564 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 75,093         | 38 | 1,976       |        |                   |
|       | Total      | 232,571        | 41 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 2 derajat bebas 1 (df1) =  $k - 1 = 4 - 1 = 3$ , dan derajat bebas 2 (df2) =  $n - k = 42 - 4 = 38$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,85. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (26,564) > F tabel (2,85) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara simultan *Rewards*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

### Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,823 <sup>a</sup> | ,677     | ,652              | 1,40575                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel IV.9 diketahui nilai R sebesar 0,677 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 67,7% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 67,7% kualitas kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 32,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya: Adanya pengaruh reward terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,393 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,024 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,393 > 2,024$  dan signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel *rewards* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Adanya pengaruh punishment terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

**Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)**

**url:** <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

adalah sebesar  $-2,094$  dengan nilai signifikan  $0,043$  sedangkan  $t$  tabel adalah sebesar  $2,024$  dengan signifikan  $0,05$  sehingga kesimpulannya adalah  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-2,094 < -2,024$  dan signifikan  $0,04 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel punishment berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Adanya pengaruh motivasi terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $-2,737$  dengan nilai signifikan  $0,009$  sedangkan  $t$  tabel adalah sebesar  $2,024$  dengan signifikan  $0,05$  sehingga kesimpulannya adalah  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-2,737 < -2,024$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Adanya pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Warna Mulia Mitra Abadi. Dengan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ( $26,564$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,85$ ) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara simultan Rewards, Punishment dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja pada PT. Warna Mulia Mitra Abadi.

### REFERENSI

- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Astuti, Winda Sri., Herman Sjahruddin., Susenohadi Purnomo. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Agustus 2018.
- Budiningsih, Asri. 2005. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1993, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

**Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)**

**url:** <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 491- 497

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.  
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Suyadi Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE.