



PENGARUH REWARD INTRINSIK, REWARD EKSTRINSIK, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) MOJOPAHIT MOJOKERTO

Dela Ayu Permatasari^a, Sumartik^b

^a Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, delaaayupermata80700@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^b Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, sumartik@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intrinsic rewards, extrinsic rewards, and punishments on the performance of the employees of the Mojopahit Mojokerto Regional Public Water Company (PERUMDAM). This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 125 employees of the Regional Public Water Company (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. Primary data in this research is obtained from a questionnaire whose measurement uses a likert scale which is tested for validity and reliability. The result of this study prove that intrinsic rewards affect employee performance, extrinsic reward affect employee performance and punishments affect performance. In addition, Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, and Punishment have a simultaneous effect on Employee Performance.

Keywords: Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, Punishments, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 125 pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Data primer dalam hal ini penelitian diperoleh dari kuisioner yang diukur menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward intrinsik mempengaruhi kinerja pegawai, reward ekstrinsik mempengaruhi kinerja pegawai, dan punishment mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Punishment, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan fasilitas umum yang diadakan oleh aparat pemerintah mengenai pemenuhan atas hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat belum mampu dikatakan optimal. Kinerja yang diberikan oleh penyelenggara fasilitas umum belum mampu menyesuaikan dengan yang diperlukan masyarakat sebagai penerima fasilitas. Masyarakat sebagai penerima fasilitas umum berharap diberikan pelayanan yang prima serta memadai, dengan begitu instansi pemerintahan perlu memperbaiki kinerja perusahaan agar terbentuk optimalisasi serta memberikan pelayanan prima bagi masyarakat. Dalam hal ini, Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto mesti mengadakan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan dilaksanakannya perbaikan atau evaluasi sistem pelayanan yang sudah berjalan. Keberhasilan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto dalam melayani masyarakat dapat diwujudkan jika para pegawai mampu bekerja secara cermat dan sungguh-sungguh agar menghasilkan kinerja yang optimal dan memuaskan bagi masyarakat. Kinerja merupakan hasil dari

pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan, visi dan misi dalam organisasi [1]. Kinerja yang baik menentukan bagaimana kualitas diri seorang pegawai dan kepuasannya terhadap pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi pegawai, sebab pegawai akan mencapai kinerja maksimal apabila kerja keras mereka diberikan apresiasi oleh perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, ada banyak faktor yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya yaitu dengan memberikan reward. Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk memperoleh tenaga sumber daya manusia yang professional serta sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan dalam kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga sumber daya manusia supaya mampu menjalankan segala tugasnya secara efektif dan efisien. Reward terbagi dalam dua jenis yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Reward intrinsik ialah sebuah bentuk penghargaan yang tak konkret (nyata), dalam hal ini berbentuk manfaat psikologis. Reward intrinsik berbentuk penghargaan, penemuan tantangan baru dan sikap yang positif. Adanya pemberian reward intrinsik ini bisa mendorong pegawai supaya mereka bekerja secara ulet dan mampu menaikkan kinerjanya dengan baik. Reward ekstrinsik merupakan bentuk penghargaan atau imbalan dalam bentuk yang nyata. Dimana penghargaan dapat berbentuk finansial seperti gaji, bonus, tunjangan serta berbentuk non finansial seperti promosi jabatan. Reward ekstrinsik sebagai sebuah dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Reward yang diberikan perusahaan baik berupa reward intrinsik dan reward ekstrinsik untuk pegawai merupakan bentuk perangsang untuk peningkatan kinerja, maka juga diperlukan adanya punishment atau hukuman sebagai jaminan meminimalisir penurunan kinerja.

Punishment ialah salah satu cara yang digunakan untuk menuntun tingkah laku seseorang agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Perusahaan menerapkan secara efektif agar mampu menekan perilaku pegawai di dalam perusahaan, yaitu sebuah hukuman harus dilaksanakan setelah banyak hal yang dipertimbangkan secara teliti dan sesuai kenyataan dari seluruh sudut pandang yang relevan sesuai dengan situasi. Dalam operasional perusahaan, merupakan hal yang lumrah untuk memberikan punishment atau hukuman, karena hukuman yang dimaksudkan untuk mengedisiplinkan setiap pegawai agar bertindak sesuai aturan dan prosedur perilaku yang ada di perusahaan. Dalam sebuah situasi tertentu, penggunaan punishment sangat efektif dalam mengubah perilaku pegawai yang menyimpang karena dapat menimbulkan efek jera kepada pegawai yang melanggar.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto adalah pelaksana fasilitas umum yang berperan dalam mengelola air bersih bagi kebutuhan warga di daerah Kabupaten Mojokerto. Sebagai BUMD pada Kabupaten Mojokerto, Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto harus memberikan pelayanan yang prima sebagai upaya menaikkan kepuasan masyarakat selaku pengguna layanan. Hal itu disebabkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit adalah instansi pemerintah yang menjadi operator penyedia layanan yang secara pribadi berhubungan langsung dengan masyarakat. Pemberian reward intrinsik maupun reward ekstrinsik dan punishment penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Pemberian reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, dan punishment yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto, terbilang konsisten belum bertahan secara baik. Pemberian reward intrinsik maupun reward ekstrinsik dan punishment belum dilakukan secara maksimal dan berkelanjutan dari tahun ke tahun sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pengamatan awal dalam data absensi pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto tidak cukup memuaskan dilihat dari data dibawah ini.

Table 1 Absensi Pegawai Tahun 2021

Nama Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi (%)
November	122	21	2562	87	2475	3,40
Desember	121	19	2299	112	2187	4,87
Januari	120	20	2400	43	2357	1,79
Februari	121	19	2299	44	2255	1,91

PENGARUH REWARD INTRINSIK, REWARD EKSTRINSIK, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) MOJOPAHIT MOJOKERTO (Dela Ayu Permatasari)

Maret	123	22	2706	50	2656	1,85
April	123	21	2583	43	2540	1,66
Mei	122	17	2074	34	2040	1,64
Juni	124	21	2604	58	2546	2,23
Juli	124	21	2604	102	2502	3,92
Agustus	124	20	2480	100	2380	4,03
September	124	22	2728	80	2648	2,93
Oktober	124	20	2480	95	2385	3,83

Sumber : Data Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto

Berdasarkan data tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang tidak masuk kerja selama satu tahun terakhir cenderung fluktuatif. Melihat tingginya tingkat absensi menunjukkan kinerja pegawai yang rendah karena kurangnya motivasi pendorong. Tingkat absensi inilah yang menjadi acuan standar kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Jika jumlah absensi mengalami peningkatan, maka artinya pegawai tidak bekerja secara maksimal di perusahaan. Dalam [2] menjelaskan bahwa apabila tingkat absensi 2-3% masih dikatakan baik, namun jika diatas 3% menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi dalam operasional kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Reward Intrinsik (X1)

Penghargaan yang berasal dari dalam diri pegawai, umumnya berupa nilai positif atau perasaan puas karena mendapat pengakuan dari atasan atau rekan kerja, diberikan sebuah tanggung jawab baru, serta kesempatan belajar. Dalam penelitian ini menggunakan indikator penyelesaian, pencapaian, otonomi, pertumbuhan pribadi [3]

2.2. Reward Ekstrinsik (X2)

Penghargaan yang berasal dari luar diri pegawai serta memiliki wujud nyata. Penghargaan ini dapat berupa finansial dan non finansial. Dalam penelitian ini menggunakan indikator gaji, insentif, bonus, tunjangan [3]

2.3. Punishment (X3)

Hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran serta untuk menjaga peraturan perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator hukuman ringan (teguran dan surat peringatan), hukuman sedang (penundaan kenaikan gaji dan jabatan), hukuman berat (sanksi) [4]

2.4. Kinerja (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai setelah mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral dan etika [5]. Dalam penelitian ini menggunakan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam, tingkat kehadiran, kerjasama antar pegawai [6]

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sistem survei dan kuisioner. Penelitian dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto yang beralamat di Jl. Pahlawan No. 4 Kec.Mojosari, Kab.Mojokerto, Jawa Timur. Telp (0321) 594506. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik Non Probability Sampling yang menggunakan Sampling Jenuh (sensus), sehingga sampel berjumlah 125 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilihat berdasarkan nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel.

Tabel 1. Hasil nilai Rhitung

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Reward Intrinsik	X1.1	0.830	0.175	
	X1.2	0.836	0.175	

	X1.3	0.774	0.175	
	X1.4	0.809	0.175	
Reward Ekstrinsik	X2.1	0.742	0.175	
	X2.2	0.759	0.175	
	X2.3	0.680	0.175	
	X2.4	0.499	0.175	
	X2.5	0.682	0.175	
Punishment	X3.1	0.655	0.175	VALID
	X3.2	0.749	0.175	
	X3.3	0.585	0.175	
	X3.4	0.645	0.175	
	X3.5	0.623	0.175	
Kinerja	Y1	0.792	0.175	
	Y2	0.786	0.175	
	Y3	0.849	0.175	
	Y4	0.808	0.175	
	Y5	0.645	0.175	
	Y6	0.732	0.175	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai R-hitung pada variabel reward intrinsik (X1), reward ekstrinsik (X2), punishment (X3) dan kinerja (Y) masing-masing dikatakan valid karena nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (> 0.175)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 2. Hasil nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Reward Intrinsik	0.819	4	0.60	RELIABEL
Reward Ekstrinsik	0.765	5	0.60	
Punishment	0.758	5	0.60	
Kinerja	0.787	6	0.60	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel reward intrinsik (X1) yaitu $0.819 > 0.60$, reward ekstrinsik (X2) yaitu $0.765 > 0.60$, punishment (X3) yaitu $0.758 > 0.60$, dan kinerja (Y) yaitu $0.787 > 0.60$ maka dikatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dipergunakan dalam penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [7]

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	18.644	.654			28.497	.000
Reward Intrinsik	.117	.017	.419		6.827	.000
Reward Ekstrinsik	.184	.017	.688		11.117	.000
Punishment	.082	.016	.315		5.225	.000

PENGARUH REWARD INTRINSIK, REWARD EKSTRINSIK, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) MOJOPAHIT MOJOKERTO (Dela Ayu Permatasari)

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas memperoleh persamaan dari regresi linier berganda yakni:

$$Y = 0.419X_1 + 0.688X_2 + 0.315X_3$$

Berdasarkan pada persamaan diatas, maka dapat dijabarkan yakni:

- 1) Nilai constant sebesar 18.644, ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel reward intrinsik (X1), reward ekstrinsik (X2), dan punishment (X3) sama dengan nol, sehingga nilai variabel kinerja sebesar 18.644 satuan.
- 2) Koefisien variabel reward intrinsik (X1) sebesar 0.419. Ini menunjukkan bahwa apabila variabel reward intrinsik (X1) naik satu, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat 0.419 satuan.
- 3) Koefisien variabel reward ekstrinsik (X2) sebesar 0.688. Ini menunjukkan bahwa apabila variabel reward ekstrinsik (X2) naik satu, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat 0.688 satuan.
- 4) Koefisien variabel punishment (X3) sebesar 0.315. Ini menunjukkan bahwa apabila variabel reward intrinsik (X3) naik satu, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat 0.315 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t umumnya dipergunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen [7]

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	18.644	.654			28.497	.000
Reward Intrinsik	.117	.017	.419		6.827	.000
Reward Ekstrinsik	.184	.017	.688		11.117	.000
Punishment	.082	.016	.315		5.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan derajat keabsahan $df = (n-k-1) = 125-4-1 = 120$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% (0,05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.657. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial (individu) sebagai berikut:

1. Reward Intrinsik (X1)
Dari tabel diatas nilai t-hitung sebesar 6.827 sedangkan t-tabel sebesar 1.657. Maka, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6.827 > 1.657$) yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) artinya variabel reward intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Reward Ekstrinsik (X2)
Dari tabel diatas nilai t-hitung sebesar 11.117 sedangkan t-tabel sebesar 1.657. Maka, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($11.117 > 1.657$) yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) artinya variabel reward ekstrinsik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Punishment (X3)
Dari tabel diatas nilai t-hitung sebesar 5.225 sedangkan t-tabel sebesar 1.657. Maka, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.225 > 1.657$) yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) artinya variabel punishment (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Uji F

Uji statistik F diterapkan dengan tujuan untuk menampilkan seluruh variabel independen dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen [7]

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.608	3	7.869	52.712	.000 ^b
Residual	18.064	121	.149		
Total	41.671	124			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik

Berdasarkan hasil dari penelitian ditetapkan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 121$, serta tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai F-tabel sebesar 2.68. Sedangkan pada tabel anova uji F diperoleh F-hitung sebesar 52.712 dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel reward intrinsik (X1), reward ekstrinsik (X2), dan punishment (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

4.4 Pembahasan

1) Reward Intrinsik terhadap Kinerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa reward intrinsik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dibuktikan dengan reward intrinsik yang diterapkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto sudah berjalan dan tersalurkan dengan baik sehingga berhasil mempengaruhi tingkat kinerja para pegawainya. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator reward intrinsik yang paling membentuk diketahui dari analisis deskriptif yaitu indikator pertumbuhan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan mengekspresikan potensi diri, minat dan bakat, serta ilmu yang dapat menunjang pekerjaan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu para pegawai memiliki rasa puas dengan pekerjaan mereka karena perusahaan mengizinkan dan mendorong para pegawai untuk mengembangkan keterampilannya. Adanya kepuasan para pegawai karena di dukungnya pertumbuhan pribadi, mampu mempengaruhi kinerja. Ketika para pegawai merasakan manfaat psikologis yang semakin baik dan besar, maka mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [8] menyatakan dalam penelitiannya bahwa reward intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan hasil bahwa reward intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) Reward Ekstrinsik terhadap Kinerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa reward ekstrinsik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dibuktikan dengan reward ekstrinsik yang diterapkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto sudah berjalan dan tersalurkan dengan baik sehingga berhasil mempengaruhi tingkat kinerja para pegawainya. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator reward ekstrinsik yang paling membentuk diketahui dari analisis deskriptif yaitu indikator bonus. Hal ini menunjukkan bahwa bonus tahunan yang diberikan perusahaan kepada pegawai memuaskan sehingga pegawai berusaha meningkatkan kinerja. Pemberian bonus tahunan menggambarkan bentuk apresiasi dari kinerja dan dedikasi pegawai terhadap perusahaan. Pemberian bonus tahunan dilakukan dengan tepat dan cermat sehingga para pegawai merasa puas dan dihargai hasil kerjanya. Kinerja pegawai akan semakin meningkat dan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas serta memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sejalan dengan [10] menyatakan bahwa pemberian reward ekstrinsik yang tepat mengakibatkan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [11] menyatakan dalam penelitiannya bahwa reward ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan hasil bahwa reward ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

3) Punishment terhadap Kinerja

PENGARUH REWARD INTRINSIK, REWARD EKSTRINSIK, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) MOJOPAHIT MOJOKERTO (Dela Ayu Permatasari)

Hasil analisis data membuktikan bahwa punishment berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dibuktikan dengan sistem punishment yang diterapkan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto bersifat tegas dan membangun. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator punishment yang paling membentuk diketahui dari analisis deskriptif yaitu indikator sanksi. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi tegas yang diterapkan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto secara langsung lebih memberikan efek jera kepada pegawai, sehingga mampu meningkatkan kesadaran para pegawai agar tidak mengulang kesalahan atau pelanggaran yang sama, dengan begitu kinerja para pegawai akan semakin meningkat dan perusahaan mampu mencapai tujuannya secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [13] menyatakan dalam penelitiannya bahwa punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian [14] menunjukkan hasil bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja.

4) **Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, dan Punishment secara simultan terhadap Kinerja**

Hasil analisis data membuktikan bahwa reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment pada dasarnya beriringan dibutuhkan oleh perusahaan untuk merangsang para pegawai agar mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Studi empiris menunjukkan bahwa Reward intrinsik berupa pertumbuhan pribadi, reward ekstrinsik berupa bonus tahunan, dan punishment berupa sanksi merupakan sistem yang memiliki pengaruh tinggi, sehingga digunakan perusahaan sebagai bentuk respon terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Sekilas fungsi dari reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment terlihat berlawanan, namun pada dasarnya ditujukan agar kinerja pegawai semakin baik, berkualitas, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [15] menyatakan dalam penelitiannya bahwa reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uraian dari data serta analisis data yang sudah diuraikan, sehingga disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Reward intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja.
2. Reward ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja.
3. Punishment memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja.
4. Reward intrinsik, reward ekstrinsik, dan punishment memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hasil dari analisis data penelitian diberikan beberapa masukan sebagai berikut:

1. Pengimplementasian reward intrinsik dan reward ekstrinsik yang diterapkan oleh pihak Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto dapat ditingkatkan lagi sehingga para pegawai memiliki motivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.
2. Sistem punishment yang diterapkan oleh pihak Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto sudah tergolong baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai terjaga kualitas dan kuantitasnya.

Ucapan Terima Kasih

Rasa terimakasih dan syukur saya ucapkan kepada pihak Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Mojopahit Mojokerto yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan berkenan menjadi obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Detak, N. R. Hanun, and S. Hermawan, "Determinasi dan Respon Stakeholders Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah," vol. 3, pp. 213–224, 2020, doi: 10.21043/aktsar.v3i2.8098.
- [2] J. E. Ayer and L. R. J. P. Y. P. I. Rori, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori," *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, vol. 12, no. November, pp. 27–46, 2016.
- [3] D. Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Cetakan Pe. Serang Banten: CV. AA. Rizky, 2021.

- [4] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok, 16956: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- [5] M. Sumartik, SE. and M. Misti Hariasih, SE., "Implementation of the Remuneration Grading System on Employee Performance through Employee Incentivesfor Conventional Bank in Sidoarjo," 2018.
- [6] D. Reni Chairunnisah, Opan Arifudin, *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [7] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2018.
- [8] E. Hadiyati, "Sosains jurnal sosial dan sains," vol. 2, no. 2, pp. 286–294, 2022.
- [9] A. M. Singgih Setiawan, "Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Intrinsic Reward , Supervision Of Work & Statisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance (Studi pada Koperasi Kota Pekalongan)," vol. 2, no. 1, pp. 115–125, 2019.
- [10] E. Suntari, "Pengaruh Pemberian Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 4, no. 2, pp. 98–123, 2017.
- [11] D. F. Mirza, N. Juike, G. Silaban, and N. Sihombing, "Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan," vol. 18, no. 3, pp. 543–550, 2021.
- [12] Siswoyo, "Pengaruh Reward Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Pada Lembaga Pendidikan Ma'Arif NU Tuban," vol. 3, pp. 31–43, 2018.
- [13] Lamin, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru," vol. 12, 2021.
- [14] Herayati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menetapkan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja GUuru Di Sekolah SMPIT Islam," *J. AKRAB JUARA*, vol. 6, no. November, pp. 233–241, 2021.
- [15] A. Arifin, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare," vol. 3, pp. 1–9, 2022.