PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER PT GRAB PALEMBANG

SKRIPSI

Nama: Al Jariyah Oktaviani

Nim : 212018255

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER PT GRAB PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama: Al Jariyah Oktaviani

Nim : 212018255

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Al Jariyah Oktaviani

Nim : 212018255

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Driver pada PT Grab Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuasi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022

METERAI TEMPEL 10000 B9AAJX004214672

Al Jariyah Oktaviani

Dipindai dengan CamScanner

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi kerja,Terhadap Driver Pada PT Grab Palembang
Nama	: Al Jariyah Oktaviani
Nim	: 212018255
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 11 Januari 2022

Pembimbing I,

Kholilah,SE. M.Si
NIDN. 0201106001

Pembimbing II,

Dinarossi Utami, S.E, M.Si
NIDN. 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN. 0225126800 1

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Maka bersabarlah kamu dengan sabar yang baik"
(QS. Al-Ma'arij: 5)

"Allah knows your process, be patient a little longer. Increase your gratitude, deepen your petience"
Al jariyah oktaviani

Persembahan

Terucap Syukur Kepadamu Ya Allah....

Skripsiku ini ku persembahkan kepada:

- ***Kedua orang tuaku tercinta, alm.ayahku (Alpan H. Aslim) dan mamaku (Melati). Sebagai tanda penghormatan dan terimakasihku yang tak terhingga ku persembahkan karya kecilku ini kepada ayah dan mama, yang selalu mendo'akan ku, dan terus menyemangatiku, juga menasihatiku menjadi lebih baik lagi. Semoga ini menjadi awal untuk membahagiakan kedua orangtuaku.***
- ***Saudara kandung (Ari irawan pratama, Affini Andika, dan alm.aidil fitriyansyah, Maghfirotun khasanah).***
- ***Sahabat-sahabat terbaikku yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.***
- ***Almamater kebangganku.***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala kelimpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Reward, Punnishment dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Pada PT Grab Palembang.** dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terimkasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku alm. Ayah Alpan dan Mama Melati, yang telah mendidik, mendo'akan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terimasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si. selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Kholilah, SE.M.Si dan Ibu Dinarossi Utami,SE,M.Si. selaku Pembimbing Skripsi.
5. Amidi SE.M.Si selaku Pembimbing Akademik

6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Driver beserta Karyawan PT Grab Palembang,
8. Keluarga besar penulis khususnya kedua orang tua yang telah memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharpkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selajutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, 12 februari 2022

Penulis,

Al Jariyah Oktaviani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

PRAKATA iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL vii

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

BAB I . PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusah Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II . KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 12

B. Penelitian Sebelumya 20

C. Kerangka Pemikiran 23

D. Hipotes 26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....27

B. Lokasi Penelitian.....28

C. Operasional Variabel.....29

D. Populasi dan Sampel 30

E. Data Yang Diperlukan 31

F. Metode Pengumpulan Data.....31

G. Analisi Data dan Teknik Analisis 32

H. Jadwal Penelitian 40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

E. Hasil Penelitian 62

F. Pembahasan Hasil Penelitian 66

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan 69

B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Operasional Variabel 29

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....44

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 44

Tabel IV.4 Berdasarkan Lama menjadi driver.....45

Tabel IV.5 Berdasarkan Pendapatan.....46

Tabel IV.6 Hasil Uji Validasi 48

Tabel IV.7 Hasil Uji Reabilitas.....49

Tabel IV.8 Hasil Skor Kuesioner Variabel Y 50

Tabel IV.9 Hasil Skor Kuesioner Variabel X1 53

Tabel IV.10 Hasil Skor Kuesioner Variabel X2 56

Tabel IV.10 Hasil Skor Kuesioner Variabel X2 56

Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linier bergannda 62

Tabel IV.12 Hasil Uji F 63

Tabel IV.13 Hasil Uji T 64

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward, punishment dan Motivasi terhadap kinerja Driver. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden dengan penyebaran kuesioner. Sampel responden terdiri dari driver-driver Grab. , dengan teknik pengambilan sampelnya dengan Slovin, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder data primer diperolah berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada driver PT Grab Palembang Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain. Hasil pengujian menunjukkan bahwa reward (X1), Punnishment (X2), dan Motivasi (X3) dan Kinerja (Y) Secara bersama sama berpengaruh Positif terhadap Kinerja, berdasarkan Hasil Hipotesis Uji t dapat diketahui bahwa variabel Reward Tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel punishment memiiki pengaruh terhadap kinerja, dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Reward, Punnishment, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of reward, punishment, and motivation on driver performance. The method used in this research is quantitative. This type of research is associative research. This study used a sample of 70 respondents by distributing questionnaires. The sample of respondents consists of Grab drivers. , with the Slovin sampling technique, the data used are primary data and secondary data. Primary data is obtained based on respondents' answers to the questionnaire distributed by the PT Grab Palembang driver researcher. Data analysis in this study uses multiple linear regression method. Multiple linear analysis aims to determine the relationship between two or more variables, where one variable depends on the other variable. The test results show that reward (X1), punishment (X2), and motivation (X3) and performance (Y) together have a positive effect on performance, based on the results of the t-test hypothesis, it can be seen that the reward variable has no effect on performance, while the punishment variable has an effect on performance, and motivation has no effect on performance.

Keywords: Reward, Punnishment, Motivation and Performance.

BAB 1
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknoogi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin- mesin tradisional. Aset ekonmi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus (Senamo, 2019).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM), dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia manusia pembelajar yaitu pribadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut intregritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Persoalan yang muncul kemudian yaitu bagaimana organisasi menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang memuaskan, kinerja yang memuaskan akan terlihat jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai profesionalitas dan kinerja yang bagus. Terbentuknya profesionalitas dan kinerja yang bagus tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mampu mengelola dan memberikan penghargaan kepada karyawannya. Pada umumnya perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawan yang ada diperusahaan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efektif. perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik (Sutrisno, 2019).

Kinerja merupakan hal pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016).

Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial, ketika seorang karyawan bekerja disebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu reward. (Irham fahmi 2017)

Punishment adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan yang diperintahkan (Irham Fahmi 2017). Punishment pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan begitu motivasi sangatla penting bagi seorang karyawan. (Hasibuan, 2019)

Grab merupakan salah satu perusahaan transportasi online asal Malaysia yang berdiri pada tahun 2012. Perusahaan ini didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling. Perusahaan startup ini melakukan launching pertamanya sebagai Grabtaxi pada bulan Juni 2012, sampai sekarang berkembang menjadi perusahaan transportasi online yang memiliki banyak fitur dalam satu aplikasi mulai dari penyediaan layanan perjalanan, pesan-antar makanan, pengiriman barang, pembayaran menggunakan dompet digital dan lain sebagainya. Grab sudah tersedia di delapan negara salah satunya Indonesia. Keberhasilan dari Grab Indonesia tidak terlepas dari para driver. Di Indonesia sendiri Grab menyediakan layanan transportasi seperti GrabBike, GrabCar, GrabTaxi, GrabExpress, Grabfood, dan GrabHitch.

Perusahaan diposisikan sebagai Mitra I sedangkan pengemudi Grab berada di posisi Mitra II. Kerjasama kemitraan ini menerapkan sistem bagi hasil antara pengemudi dengan perusahaan. Perusahaan Grab menyediakan aplikasi berupa layanan yang nantinya menghubungkan konsumen dengan driver. Sistem pengemudi tidak mendapatkan gaji dari perusahaan melainkan mendapatkan pendapatan dari konsumen yang dilayani. Semakin banyak komsumen yang di layani maka semakin banyak pula hasil pendapatan yang didapat. Selain dari penghasilan yang didapatkan dari jasa yang diberikan kepada konsumen.

Berdasarkan data dari PT Grab Palembang dikalidoni pada bulan November 2020 terdapat 200 Driver Grab dipalembang, peneliti melakukan riset kepada 20 driver grab untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada driver grabBike di Palembang.

Berikut tabel hasil wawancara dan aplikasi Grab PT Grab Palembang :

Tabel 1.1
Kinerja Driver PT Grab Palembang

No	Nama Driver	Target Rating	Rating
1	Muhammad	5	5
2	Arya Sena	5	5
3	Ida Wayan Cili M	5	4,8
4	Herman Tiyono	5	5
5	Hasby	5	4,58
6	Hafiz	5	4,98
7	Ida Bagus Purna J	5	4,76
8	Islamudin	5	5
9	Kamarudin	5	5
10	Lalu Denny Suhairi	5	4
11	Juhaeni	5	4,56
12	Furkan	5	4,58
13	Hadhi Purwanto	5	5
14	Fauzin Amrilllah	5	5
15	Hamdani	5	5
16	Lalu Syamsir	5	4
17	Ida Made Sulita	5	4,9
18	Kristian Prabowo	5	5
19	Made Suhendra	5	4,5
20	Mahri	5	4

Sumber : Hasil Wawancara dan Aplikasi Grab Driver (PT Grab Palembang)

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa hanya beberapa driver yang mampu mencapai target, yaitu hanya 9 orang atau 45% dari dan terdapat 11 orang atau 55% orang yang mendapatkan bintang dibawah 5. Bintang 5 adalah pencapaian terbaik. kualitas pelayanan dari kinerja driver kota palembang masih ada yang mendapatkan bintang dibawah 5 karena driver yang sering tidak tepat waktu dalam menjemput penumpang serta sering membatalkan orderan sendiri karena alasan pribadi seperti kejauhan atau rute yang dituju tidak sesuai dengan rute yang diinginkan driver dalam mengambil penumpang.

Target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan bonus adalah sebagai berikut :

Target dan Bonus perhari

Target	Bonus
5 Orderan	Rp. 30.000
10 Orderan	Rp. 100.000
15 Orderan	Rp. 200.000

Sumber : www.Gojeker.com

Untuk mendapatkan bonus seperti diatas, driver diharuskan mendapatkan nilai sampai 80% dari orderan, dan tidak ada cansel seta rating yang harus didapatkan adalah 5

Masih kurangnya inisiatif driver dalam menentukan alternatif mengambil rute tercepat atau jalan pintas untuk mencapai tujuan.

Berikut tabel hasil wawancara tentang Reward pada driver di PT Grab Palembang

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Tentang Reward terhadap driver

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Bonus yang diberikan kurang	85%	15%
2	Tidak adanya Tunjangan seperti pemberian pengisian pulsa/ telepon	55%	45%
3	Bonus yang diberikan belum cukup untuk kesejahteraan driver	65%	35%

Sumber : Hasil wawancara yang diolah menjadi data primer

Berdasarkan dari hasil data pra survey dan wawancara yang peneliti lakukan sebagai berikut:

1. Bonus yang diberikan perusahaan kurang dikarnakan banyaknya persaingan antar driver meskipun sudah memenuhi target harian dan mendapatkan rating 5.
2. Tidak adanya tunjangan seperti pengisian pulsa telepon untuk menelpon Konsumen sehingga tidak mempermudah untuk driver menghubungi penumpang

3. Tidak adanya kesejahteraan bagi driver, dan bonus yang diberikan belum cukup.

Berikut tabel hasil wawancara tentang Punishment pada driver di PT Grab Palembang

Tabel 1.3
Hasil wawancara Tentang Punishment terhadap Driver

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Adanya hukuman membuat Driver lebih teliti dalam melakukan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi	70%	30%
2	Driver pernah menerima hukuman dari kesalahan yang tidak dilakukan	55%	45%
3	Hukuman diberikan setelah driver terbukti ada penyimpangan	55%	45%

Sumber : Hasil wawancara yang diolah jadi data primer

Berdasarkan dari hasil data pra survey dan wawancara yang peneliti lakukan sebagai beirkut:

1. Punishment diperusahaan memangla meminimalisir yang akan terjadi
2. driver pernah meneriman hukuman dari kesalahan yang tidak dilakukan sistem di perusahaan terlalu memihak pelanggan yang mana ketika driver membatalkan orderan perusahaan perusahaan langsung memberikan suspend kepada driver, tidak adanya penjelasan dan kadang tidak terbukti melakukan penyimpangan.
3. masih ada nya driver yang menerima Hukuman tanpa terbukti melakukan penyimpangan

Berikut tabel hasil wawancara tentang Motivasi kerja pada driver di PT Grab Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Wawancara Tentang Motivasi kerja terhadap driver

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Driver diberikan dorongan untuk cepat dalam bekerja demi memenuhi target	35%	65%
2	Driver Termotivasi untuk memenuhi target Karena perusahaan menerapkan sistem Reward / penghargaan	35%	65%
3	Driver merasa aman dalam bekerja karena perusahaan mempunyai jaminan kesehatan dari perusahaan	65%	35%

Sumber : Hasil Wawancara yang diolah menjadi data primer

Berdasarkan hasil pra survey wawancara yang dilakukan terhadap driver, sebagai berikut:

1. Tidak semua driver diberikan dorongan dalam bekerja hanya 35% driver yang merasa termotivasi sebagai driver.
2. driver juga tidak terlalu termotivasi dikarnakan kecil nya reward yang diberikan.
3. 65% Driver merasa aman dalam bekerja karena perusahaan mempunyai jaminan kesehatan dari perusahaan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi pada Driver Grabbike maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul :

“Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Driver PT Grab Palembang”

2. Rumusan Masalah

a. Adakah pengaruh reward, punishmnet dan motivasi kerja terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

b. Adakah pengaruh reward terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

c. Adakah pengaruh punishmnet terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

d. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

3. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

b. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

c. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

d. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja driver PT Grab Palembang?

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja driver, yaitu diantaranya:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan diri melalui metode penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan mengenai reward, punishment dan Motivasi serta kinerja driver.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pembaca yang khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (*Teori, konsep dan indikator*). Riau: Zanafa Publishing.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Edy Sutrisno 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranamedia Group Jakarta

Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kejra terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, *4*(3), 181–188.

Hasan, M. I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Anugrah Mandiri Perkasa Pajarakan Probolinggo*. Skripsi. Universitas Panca Marga Probolinggo.

Kasmir (2019), *Pengantar manajemen keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Malayu Hasibuan (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, jakarta: PT Bumi aksara

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.

Novita, H., Irsan, D. A., Bolon, M. S. N. T., & Marbun, Y. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV.

Nusantara Enterprise. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*,*5*(2),735–749. https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp735-749

Oemar, H. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Reska, L. H. (2021). *Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Azka Baby Shop Palembang*. Skripsi. Universitas Tridinanti Palembang.

Rosyidah, B. (2018). *No TitlePengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susandi. (2021). *Pengaruh Motivasi, Rewards dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukses Energi di Kota Batam*. Skripsi. Universitas Putera Batam.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafiq, S. S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, *7*(1), 57–66. https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070

Wibowo (2016) *Manajemen kinerja*, Jakarta: Rajawali pers