

PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MITRA PENGEMUDI SHOPEE FOOD YOGYAKARTA

Angga Anugra Saputra dan Muhammad Robi' Nurwahyudi
STIE Widya Wiwaha
anugrahangga69@gmail.com

Abstract

This research aimed to determine the effect of reward, punishment and motivation on the performance of Shoppe food driver partners in Yogyakarta. The research method used is a quantitative descriptive method with 35 drivers as the population. The results showed that reward and motivation have a positive and significant effect on the performance of Shoppe Food drivers in Yogyakarta. Furthermore, the accumulation of all variables on the performance of Shoppe Food drivers showed positive and significant results. This research expects to be used as material for evaluating Shoppe Food management in managing the performance of Shoppe Food drivers in Yogyakarta.

Keywords: *Reward, Punishment, Motivation, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja mitra pengemudi Shoppe Food di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan analisis Regresi berganda dengan sampel penelitian 35 pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward, punishment dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Shoppe Food di Yogyakarta, Selanjutnya, akumulasi seluruh variabel terhadap kinerja pengemudi Shoppe Food menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi manajemen Shoppe Food dalam meningkatkan kinerja pengemudi Shoppe Food di Yogyakarta.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Motivasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Keberadaan teknologi digital telah mengubah kebiasaan bertransaksi. Cara konvensional dianggap tidak lebih efektif dan efisien dibandingkan pemanfaatan teknologi digital saat ini. Hal ini mendorong masyarakat menggunakan teknologi digital untuk berbagai aktivitas, salah satunya adalah pemesanan makanan secara *online*. Shopee Food merupakan salah satu teknologi digital di bidang makanan yang dapat mengantarkan makanan dengan cepat, mudah dan praktis.

Keberadaan Shopee Food tentunya membutuhkan berbagai sumber daya manusia yang dapat menjalankan sistem di dalamnya. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah pengemudi. Pengemudi ini bertugas untuk mengantarkan makanan yang telah dipesan oleh konsumen melalui aplikasi Shopee Food. Manajemen SDM pengemudi ini penting dilakukan untuk menjaga sistem agar dapat berjalan dengan baik. Werther dan Davis dalam (Sutrisno 2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan pegawai yang mempunyai motivasi, kemampuan, dan perhatian untuk mencapai tujuan organisasi dan menjadi salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia inilah yang kita sebut dengan manajemen personalia.

Penilaian kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Kusjono & Ratnasari (2019), kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sudah sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan (Arifin et al., 2019). Pegawai yang bekerja dengan baik dan memberikan kinerja yang sesuai akan mendapat sebuah penghargaan (*reward*) baik dalam bentuk finansial dan nonfinansial dari perusahaan. Selain penghargaan, perusahaan juga memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran **atau kesalahan**. Menurut Sabri (Sabri 1993), hukuman (*punishment*) adalah suatu hukuman yang dijatuhkan dengan sengaja dan sadar kepada seseorang yang melakukan kesalahan dengan tujuan agar seseorang tersebut menyadari kesalahannya dan berkomitmen dalam pikirannya untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Memotivasi karyawan untuk pengembangan dan menambah *skill* serta wawasan baru akan mendapatkan perubahan pada internal dan bermanfaat untuk eksternal. Sesuai keterangan tersebut maka *reward*, *punishment* dan motivasi merupakan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya karena kinerja karyawan merupakan salah satu strategi keberhasilan perusahaan. Hal inipun berlaku bagi manajemen Shopee Food dalam meningkatkan kinerja para pengemudi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi terhadap kinerja pengemudi Shopee Food. Penelitian ini berkontribusi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah literatur mengenai sumber daya manajemen terutama dalam perusahaan-perusahaan yang menyediakan teknologi digital. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen SDM di Shopee Food dalam pengelolaan pengemudi di Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu dan seni pengorganisasian unsur-unsur manusia (kreativitas, emosi, spontanitas) menjadi aset organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui daya tarik, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia yang praktis (Arep and Hendri 2003). Sementara Hadari Nawawi (dalam Rahman, 2020) berpendapat bahwa setidaknya sumber daya manusia memiliki tiga arti. Pengertian yang pertama adalah bahwa sumber daya manusia merupakan potensi atau aset yang berperan sebagai aset dalam mengelola suatu bisnis atau organisasi. Arti lainnya adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusia yang berperan sebagai pemimpin atau penggerak dalam kemajuan organisasi menuju pencapaian tujuan dan mewujudkan keberadaannya. Terakhir, pengertian ketiga adalah sumber daya manusia dipandang sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan, sering disebut karyawan, pekerja, atau karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berasal dari aktivitas manajemen yang meliputi bidang *planning*, *organization*, *implementation*, dan *controlling*. Permasalahan yang muncul dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya melibatkan bahan baku, peralatan, alat proses dana, serta kondisi lapangan serta tenaga kerja (sumber daya manusia) yang menguasai faktor-faktor produksi lainnya. Karyawan sebagai aset produksi itu sendiri merupakan input. Banyak dari masalah manusia ini bergantung pada pluralitas masyarakat tempat pekerja itu berasal. Semakin maju masyarakat, maka masalah akan lebih banyak muncul.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini diperlukan agar dapat bekerja berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan produktif, efektif dan efisien.

Terdapat tiga hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu *reward*, *punishment*, dan motivasi karyawan. Menurut ansory dan Indrasari (2018) *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. *Reward* bisa menjadikan seseorang karyawan senang lebih giat dan rajin bekerja dimana diantaranya berupa uang atau non uang. Sebagai langkah nyata dari hasil pelatihan tersebut, organisasi dan perusahaan mendapatkan karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Dari definisi tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa rasa syukur adalah salah satunya bentuk pengakuan dan juga bentuk rasa terima kasih dari seseorang atau organisasi kepada seseorang yang telah mencapai suatu hasil tertentu. Meskipun imbalan dapat berwujud atau tidak berwujud, memberikan imbalan merupakan suatu kebanggaan bagi semua yang menerimanya.

Menurut Sadulloh (Sadulloh 2011), hukuman (*punishment*) dilakukan karena kesalahan yang dilakukan, orang yang melakukan kesalahan melanggar peraturan yang ada agar tidak terkena hukuman lagi, dan hukuman diberikan sebagai latihan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan. Menurut Mangkunegara dikutip oleh Kawulur (2018:70) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan atau pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dari beberapa pendapat, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Motivasi adalah keadaan atau energi yang memotivasi pegawai menuju atau terfokus pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Widiyanti and Fitriani 2017). Indikator motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor pribadi dan faktor organisasi. Faktor pribadi terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan. Sedangkan, faktor organisasi terdiri dari gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, pujian, pekerjaan;

Selanjutnya, kinerja menurut Mangkunegara kinerja adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan artinya adalah hasil pekerjaan pada suatu titik tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mempunyai indikator sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab (Saripuddin 2013).

Pengaruh *Reward* dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi atau prestasi perusahaan dan layanan yang diberikan. Secara umum, kompensasi mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan performa pegawai. *Reward* untuk pegawai untuk memberikan motivasi yang sesuai keinginan perusahaan. Dan juga menerima penghargaan membuat pegawai sadar bahwa kontribusinya dihargai, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh imbalan baik yang dihasilkan dari hubungan interpersonal seperti: Gaji, tunjangan, penghargaan, pujian, dan promosi (Irham 2016). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Reward* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengemudi ShoopeeFood di Yogyakarta

Pengaruh *Punishment* dengan Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara dengan memberikan sanksi atau hukuman. Sebab jika dilakukan dengan baik otomatis dapat mengurangi angka kesalahan kerja yang berdampak pada kinerja seluruh karyawan. Karena hukuman umumnya merupakan

tindakan yang dianggap tidak menyenangkan. Tujuan pemidanaan adalah untuk menghukum pelaku dan mencegahnya mengulangi kesalahan yang sama. Penerapan hukuman yang salah dapat memberikan dampak negatif. Di sisi lain, penerapan sistem disiplin yang tepat dan benar dapat memberikan dampak yang sangat positif. Menurut Mangkunegara (2013), ancaman hukuman difungsikan sebagai motivasi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *Punishment* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Shopee Food di Yogyakarta

Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

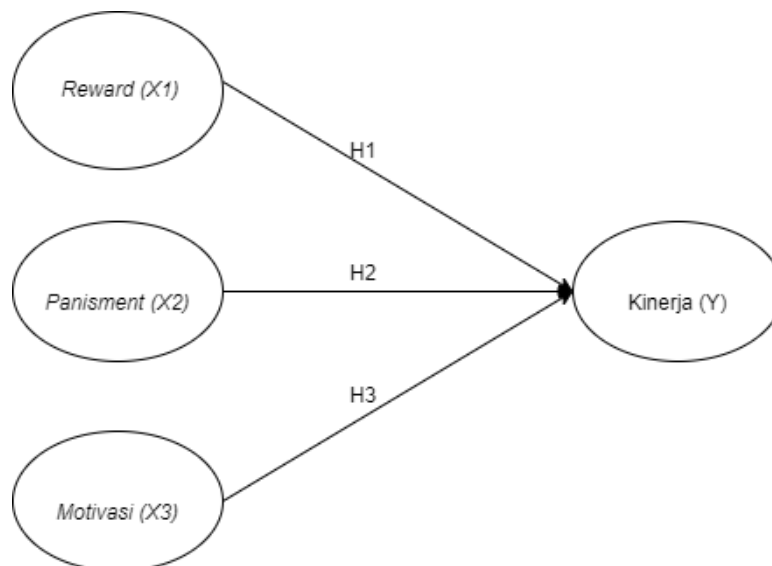
Hakim (2006), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau mencapai suatu hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat tidak hanya mengarah pada kualitas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga pada hasil dan kinerja yang baik. Artinya jika karyawan semakin termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya pun akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Shopee Food di Yogyakarta

Pengaruh *Reward*, *punishment* dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

H4: *Reward*, *punishment*, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Shopee Food di Yogyakarta.

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran kritis dalam menilai potensi temuan penelitian. Kerangka konseptual didasarkan pada variabel yang diselidiki dan indikatornya. Mengembangkan kerangka konseptual yang tepat untuk suatu fenomena sosial memungkinkan untuk mengajukan pertanyaan penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Widyaningsih 2017). Kerangka konseptual Penelitian sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Sampel penelitian ini terdiri dari 35 pengemudi dari beberapa ratus pengemudi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan responden secara acak mewakili jumlah keseluruhan responden yang jumlahnya ratusan. Alat analisa data menggunakan Regresi berganda dengan uji F dan t.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seluruh indikator variabel mempunyai nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,3338 sehingga semuanya dinyatakan valid.

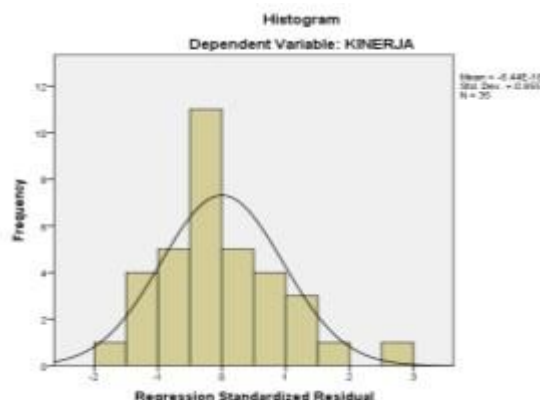
Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbrach' Alpha	s Alpha yang disyaratat	Keterangan
1	<i>Reward</i> (X1)	0,676	0,60	Reliabel
2	<i>Punishment</i> (X2)	0,660	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,624	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,854	0,60	Reliabel

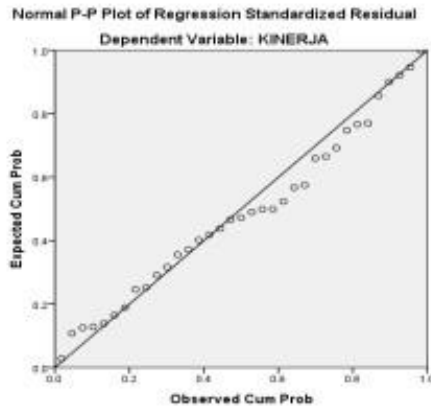
Dari table di atas dapat dilihat bahwa alpha masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa semua variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 1, terbentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, sehingga dapat disimpulkan untuk data ini memiliki distribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot

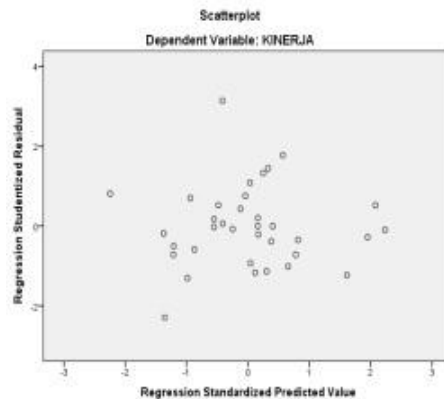
Gambar 2 mendeskripsikan bahwa titik-titik data menyebar disekitaran garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal sehingga data ini sesuai asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel independen (X_1) 1,131, (X_2) 1,139, (X_3) 1,013 menunjukkan toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa gambar Scanttrplots tidak menunjukkan pola yang jelas (bergelombang, lebar, lalu sempit), dengan titik-titik berdistribusi di atas dan di bawah angka 0. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh reward, punishment, dan motivasi terhadap kinerja pengemudi Shoppe Food di Yogyakarta adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,941 + 0,809 (X_1) + 0,106 (X_2) + 0.064 (X_3) + e$$

Uji T

Tabel 2
Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.941	.420		2.238	.033
	reward	.809	.171	.845	4.733	.000
	punishmen	.106	.105	.111	3.505	.000
	motivasi	.064	.177	.064	3.363	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Hasil penelitian menunjukkan variabel reward (X1) diperoleh t-hitung 4,733 > t-tabel 2,024, nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya hasil signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel punishment (X2) diperoleh t-hitung 3.505 > t-tabel 2,024, nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya hasil signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X3) diperoleh t-hitung 3.363 > t-tabel 2,024, nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya hasil signifikan

Uji F

Tabel 3
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.900	3	4.300	26.739	.000 ^a
	Residual	4.985	31	.161		
	Total	17.886	34			
a. Predictors: (Constant), motivasi, punishmen, reward						
b. Dependent Variable: kinerja						

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 26,739 (F hitung) > 2,88 (F tabel) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan secara simultan 3 *variable bebas reward, punishment dan motivasi (X1, X2, X3)* terdapat nilai positif terhadap kinerja driveri Shopee Food Yogyakarta

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.694	.40102
a. Predictors: (Constant), motivasi, punishment, reward				

Nilai *Adjusted R-squared* yang dihasilkan sebesar 0,694. Hal ini berarti berarti besarnya pengaruh 3 variable independent reward, punishment dan motivasi (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel terikat (Y) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,4%, dan sisanya sebesar 30,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja driver Shoppe Food

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, nilai sig yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,005$ (nilai alpha) didukung melalui nilai t hitung sebesar $4,733 > t$ tabel 2,040. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Shoppe Food.

2. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja driver Shoppe Food

Pengaruh hukuman (X_2) yang signifikan terhadap kinerja adalah driver Shoppe Food termotivasi untuk memperbaiki kesalahannya dan meningkatkan kinerjanya. Yang mana nilai t hitung $3,505 > 2,040$ (nilai signifikansi $< 0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan hasil ada pengaruh signifikan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja driver Shoppe Food

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Shoppe Food dengan uji t menunjukkan bahwa $3,363 > 2,040$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan hasil ada pengaruh signifikan.

4. Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Kinerja driver Shoppe Food

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward, punishment, dan motivasi semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi Shoppe Food, dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$ dan $26,739$ (F hitung) $> 2,901$ (F tabel). Untuk hasil regresi diperoleh koefisien determinasi (*adjusted R-squared*) sebesar 0,694 yang menyumbang 69,4% dari reward (X_1), punishment (X_2), dan motivasi (X_3), dan sisanya 30,6% kinerja Shoppe Food. Rata-rata kinerja Shoppe Food dipengaruhi oleh variabel, variabel lain tidak diperhitungkan dalam penelitian.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian dengan metode kuantitatif pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi terhadap kinerja driver Shoppe Food di kota Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa nilai reward (X_1), punishment (X_2) dan motivasi (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja driver Shopee Food di Yogyakarta (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh akumulasi seluruh variable (X1), (X2), (X3) terhadap variabel (Y) driver Shopee Food adalah positif dan signifikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai situasi mitra driver Shopee Food di Yogyakarta dan memberikan kontribusi untuk lebih memperhatikan *reward*, *punishment*, dan motivasi bagi pengemudi Shopee Food. Manajemen Shopee Food perlu memberikan kejelasan mengenai persyaratan remunerasi yang diterima oleh pengemudi Shopee Food. Dari sisi sanksi, manajemen Shopee Food Yogyakarta wajib tetap konsisten dan memberikan sanksi yang setimpal dan adil kepada masing-masing mitra pengemudi yang terbukti melakukan pelanggaran. Variabel ini juga memerlukan pengembangan lebih lanjut karena mempunyai dampak negatif dan signifikan sehingga masih tergolong rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arep, Ishak, and Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah." *JRBI* 2. No 2: 165–80.
- Irham, Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kawulur, Tresia Karli., W. A. Areros., R. J. Pio. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.
- Mangkunegaran. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, Yudi Ardian. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal: Pendidikan Islam*. Vol 4 No 2. Hal 1-22.
- Robbins, and P Stephen. 2013. *Organizational Behavior*. Boston: Upper Saddle River, NJ Pearson Education Limited.
- Sabri, M. Alisuf. 1993. *Pengantar Psikologi Umum & Perkembangan*. Probolinggo: Pedoman Ilmu Jaya.
- Sadulloh, M. 2011. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: CV.Afabeta.
- Saripuddin, Jasman. 2013. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan."
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia."

- Widiyanti, Wiwik, and Dewi Fitriani. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala*.
- Widyaningsih. 2017. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo." *Universitas Muhammadiyah Purworejo*.

JURNAL RISET MANAJEMEN

Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha

Login

Diterbitkan STIE Widya Wiwaha
eISSN 2621-492X pISSN 2355-9381

- CURRENT
- ARCHIVES
- EDITORIAL TEAM
- ABOUT
- CONTACT

Q SEARCH

HOME / ARCHIVES / Vol. 11 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen

Vol. 11 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i1>

PUBLISHED: 15-02-2024

ARTICLES

ANALISIS PEST : KAJIAN PADA CRUDE PALM OIL INDONESIA

Dian Widyaningtyas

1-11

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

Editorial Policies

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

 **ARTIKEL****Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta**

Sofiati, Ary Sutrischastini, Linawati, Yenni Kurnia Gusti, Evy Rosalina Widyayanti 12-26

 **ARTIKEL****FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PENGGUNAAN APLIKASI DOMPET DIGITAL SECARA BERKELANJUTAN OLEH GENERASI Z**

Renza Fahlevi , Lili Purwianti 27-42

 **ARTIKEL****BIAYA LINGKUNGAN DAN DAMPAKNYA DALAM PENENTUAN HARGA JUAL**

Studi Kasus di Galaxy Waterpark Yogyakarta

Lilik Ambarwati, Gusmila Lovnia Erawati 43-53

 **ARTIKEL****PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MITRA PENGEMUDI SHOPEE FOOD YOGYAKARTA**

Angga Anugra Saputra , Muhammad Robi' Nurwahyudi 54-62

 **ARTIKEL****FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENJADI AKUNTAN PUBLIK: PERAN MODERASI ASAS KEMANDIRIAN**

Sri Ayem, Eva Yulianti 63-85

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

Article Template**ISSN****ISSN Online : 2621-492X**

ISSN Print : 2355-9381



Tools



Indexing List



ACCREDITED SINTA 4



SK Akreditasi Sertifikat

Support By



Visitors



JRM STIE WW

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan, Kota Yogyakarta, DIY
55162

Email: jrm_mm@stieww.ac.id

[JRM is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0](#)

[International License](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP

JURNAL RISET MANAJEMEN

Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha

Login

Diterbitkan STIE Widya Wiwaha
eISSN 2621-492X pISSN 2355-9381

CURRENT

ARCHIVES

EDITORIAL TEAM

ABOUT

CONTACT

Q SEARCH

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Nita Fitriana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Achmad Tjahjono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

Editorial Policies

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

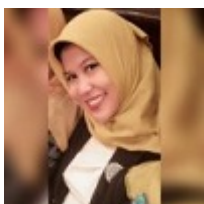
Editorial Board:



Mudassetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Dwi Novitasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Izra Berakon

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

Article Template



ISSN

ISSN Online : 2621-492X



9 772621 492007



Jasanta Perangin Angin

Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Ahmad Izudin

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Evi Rosalina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Sulasmi

Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

ISSN Print : 2355-9381



Tools



Indexing List



ACCREDITED SINTA 4



SK Akreditasi Sertifikat



Heffi Rahayu

Universitas Pasir Pangaraian Riau, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Gunawan Wibisono

Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Qurrata Ayunina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo

Support By



Visitors



JRM STIE WW

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan, Kota Yogyakarta, DIY
55162

Email: jrm_mm@stieww.ac.id

[JRM is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0](#)

[International License](#)

Platform &
workflow by
OJS / PKP

HOME / ARCHIVES / Vol. 11 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen

Vol. 11 No. 1 (2024): Jurnal Riset Manajemen



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i1>

PUBLISHED: 15-02-2024

ARTICLES

ANALISIS PEST : KAJIAN PADA CRUDE PALM OIL INDONESIA

Dian Widyaningtyas

1-11

 **ARTIKEL**

Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta

Sofiati, Ary Sutrischastini, Linawati, Yenni Kurnia Gusti, Evy Rosalina Widayanti

12-26

 **ARTIKEL**

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PENGGUNAAN APLIKASI DOMPET DIGITAL SECARA BERKELANJUTAN OLEH GENERASI Z

Renza Fahlevi , Lili Purwianti

27-42

 **ARTIKEL**

BIAYA LINGKUNGAN DAN DAMPAKNYA DALAM PENENTUAN HARGA JUAL

Studi Kasus di Galaxy Waterpark Yogyakarta

Lilik Ambarwati, Gusmila Lovnia Erawati

43-53

 **ARTIKEL**

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MITRA PENGEMUDI SHOPEE FOOD YOGYAKARTA

Angga Anugra Saputra , Muhammad Robi' Nurwahyudi

54-62

 **ARTIKEL**

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MENJADI AKUNTAN PUBLIK: PERAN MODERASI ASAS KEMANDIRIAN

Sri Ayem, Eva Yulianti

63-85

 **ARTIKEL**

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

Editorial Policies

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

Article Template



ISSN

ISSN Online : 2621-492X



9 772621 492007

ISSN Print : 2355-9381



9 772355 938055

Tools

zotero

Indexing List





SK Akreditasi Sertifikat

Support By

Visitors



JRM STIE WW

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162
Email: jrm_mm@stieww.ac.id

