



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT DERAYA

Nesia Nanda Kurnia¹, Renny Husnaiti² dan Yoko Tristiarto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia

Corresponding Author : Nesia Nanda Kurnia

Email : nesiananda@upnvj.ac.id, rennyhusnaiti23@gmail.com dan
yokotiarto@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 28 April 2022

Disetujui : 10 Mei 2022

Dipublikasikan : 15 Mei 2022

ABSTRAK

Kata Kunci:

Reward,
Punishment, dan
Motivasi Kerja

Latar Belakang: Pemberian *reward* atau adanya *punishment* memang bisa memicu karyawan bersemangat dalam bekerja. Bahwa, manajemen sumber daya manusia juga memberikan kompensasi dengan dimensi *reward* kepada karyawan guna memacu semangat kerja mereka. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *reward* dan *punishment* pada motivasi kerja karyawan PT Deraya. **Metode:** Metode penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja, dan *Punishment* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja. **Kesimpulan:** *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Deraya artinya pemberian *reward* pada perusahaan Deraya sudah sesuai dan dianggap cukup sehingga dapat mensejahterakan karyawannya bahwa dengan adanya *reward* memicu karyawan dalam semangat bekerja atau termotivasinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

ABSTRACT

Keywords:

Reward,
Punishment and
Work Motivation

Background: Giving rewards or punishments can indeed trigger employees to be excited at work. Whereas, human resource management also provides compensation with a reward dimension to employees in order to spur their morale. **Purpose:** This study aims to determine and prove the effect of reward and punishment on the work motivation of PT Deraya employees. **Method:** This research method is using quantitative research methods. **Results:** The results of the study show that (1) Reward has a positive significant effect on Work Motivation, and (2) Punishment has a positive significant effect on Work Motivation. **Conclusion:** Reward has a significant effect on employee motivation at PT Deraya. That is, the provision of rewards at the Deraya company is appropriate and considered sufficient so that it can prosper its employees that the presence of rewards triggers employees to be enthusiastic about work or motivated employees to complete their work.

PENDAHULUAN

Dimasa era bisnis yang sangat ketat saat ini serta munculnya berbagai inovasi dalam dunia perekonomian menjadi perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi dan

bersaing untuk tetap bertahan pada era globalisasi ini. Perkembangan bisnis dalam perekonomian yang ketat serta adanya perusahaan satu sama lain bersaing untuk tetap bertahan dalam perekonomian saat ini (SI, 2020). Terlebih lagi pada sektor jasa. Peran sumber daya manusia menjadi tokoh utama diperekonomian berkembangnya sebuah perusahaan (Nainggolan et al., 2021). Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan target perusahaan yang optimal dalam persaingan perusahaan dibutuhkan peranan SDM yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya guna mencapai target di perusahaan (Soehardi, 2021).

Motivasi kerja karyawan terbentuk adanya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan. Pengertian dari motivasi sendiri ialah adanya sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang. Motivasi memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan *strategik* organisasi melalui tingkat kinerja karyawan. Tetapi, tidak selalu berjalan sesuai harapan pada perusahaan yang menerapkan *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan termasuk bentuk motivasi bagi karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang sesuai hingga mencapai target yang ditentukan dalam sebuah perusahaan. Bukan hanya *reward* yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Pemberian *reward* pada sebuah perusahaan haruslah bersikap adil, dalam arti bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada karyawan dengan beberapa alasan yang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang dicapai oleh karyawan (Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman, & Yuningsih, 2020). Berdasarkan hal tersebut, *reward* diberikan dalam bentuk sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja atau memberikan motivasi kepada karyawan agar mencapai tujuan dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Pradnyani, Rahmawati, & Suci, 2020). Begitu pula dengan *punishment*, *punishment* diberikan kepada karyawan bukan semata-mata karena atasan tidak suka atau suka terhadap karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan dibidang jasa yaitu PT Deraya. Sistem *reward* dan *punishment* di perusahaan ini diberikan transparan pada pemberian *reward* maupun *punishment* (Astuti, Sjahruddin, & Purnomo, 2018). Terdapat adanya pemberian *reward* berupa bonus yang tidak merata pada tiap divisi. Bonus diberikan hanya di divisi lapangan saja. Maka dari itu, disebabkan adanya permasalahan berupa demotivasi pada karyawan divisi lain yang tidak mendapatkan bonus. Maka dari itu, terdapat rumusan masalah di penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya.

Pemberian *reward* atau adanya *punishment* memang bisa memicu karyawan bersemangat dalam bekerja (Mesra, 2020). Bahwa, manajemen sumber daya manusia juga memberikan kompensasi dengan dimensi *reward* kepada karyawan guna memacu semangat kerja mereka. Tidak hanya itu, tetapi mencakup seluruh keadaan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan semua cakupan di perusahaan seperti proses pengembangan karyawan serta mencakup aktivitas SDM di perusahaan guna mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Mutafi, 2020). Terdapat peran manajemen SDM yaitu peran administrasi, peran operasional, dan peran strategis. Salah satu motivasi kerja yang bertolak belakang, artinya *reward* dalam bentuk positif dan *punishment* dalam bentuk negatif. Tetapi, keduanya bisa *memengaruhi* motivasi kerja pada karyawan. Karyawan mempunyai dorongan yang kokoh dari dalam dirinya ataupun dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), hingga karyawan hendak terdorong untuk melaksanakan suatu dengan baik, pada dasarnya motivasi ialah sebuah faktor penting guna mengarahkan, mendukung, juga menghentikan suatu perilaku. Faktor motivasi kerja dapat berupa faktor intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu adanya karakteristik motivasi kerja berupa usaha, kemauan yang kuat serta arah dan tujuan hidup. Metode

pemberian motivasi berupa motivasi langsung dan tidak langsung. Indikator pengukuran motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, sosial, akan penghargaan, serta perwujudan diri.

Reward menjadi salah satu dimensi pada kompensasi, bahwa kompensasi punya komponen pada penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dan guna keanggotaan mereka sebagai pegawai. Artinya intrinsik serta ekstrinsik mencakup sistem kompensasi secara keseluruhan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa adanya *research gap* yang dapat menunjukkan penelitian sebelumnya yang sesuai dengan variabel peneliti dapat signifikan bahkan ada yang tidak signifikan. Dapat diketahui, adanya *reward* dan *punishment* yang signifikan pada penelitian diatas menunjukkan hal ini karena para karyawan puas dengan pemberian *reward* di perusahaan tersebut. Pihak manajemen belum mampu pada pemberian sistem *reward* dan *punishment* yang dapat sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Duniya.T. 2016) juga tidak signifikan pada *reward* dan *punishment* karena yang artinya motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik bukan karena mengharapkan imbalan atau bonus, tetapi mungkin karena rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, begitupun dengan *punishment* (Lubis & Sabrina, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *reward* dan *punishment* pada motivasi kerja karyawan PT Deraya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Jalinus & Risfendra, 2020). Variabel yang diteliti pada penelitian ini berupa *reward* (X1), *punishment* (X2), dan Motivasi Kerja (Y). Dipenelitian ini adanya populasi pada karyawan pada PT Deraya yang berjumlah 65 karyawan. Sampel diambil dari seluruh populasi yaitu 65 karyawan atau disebut juga sampel jenuh (Wahyuati, 2020). pengambilan sampel jenuh dipenelitian ini untuk mendapatkan informasi yang akurat dan meminimalisir kesalahan yang ada (Wati, 2021). Kuesioner mencakup pertanyaan yang akan diajukan kepada responden penelitian baik diberikan secara langsung atau melalui media online seperti google form (Sesana, 2020). Pendapat kuesioner dijelaskan (Sugiyono, 2017) bahwa angket ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis pada responden. Pengukuran skala likert yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Penelitian ini memang bertujuan guna mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Maka dengan begitu adanya hipotesis dipenelitian ini berupa:

H₁: *Reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Deraya.

H₂: *Punishment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Deraya.

Teknik analisis data dipenelitian kuantitatif menggunakan statistik. Berdasarkan penelitian ini, menggunakan dalam pengolahan data dibantu dengan *software Partial Least Squares* (Smart PLS 3.0) (Sumarna & Manik, 2019). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan juga analisis inferensial. Bahwa dalam penelitian ini digunakan untuk analisis deskriptif menggunakan hasil *outer model* yang didapat melalui PLS 3.0 dengan berdasarkan *loading factor* dengan pengukuran sangat tinggi, 0.40-0.70: tinggi, 0.20-0.40: rendah dan 0.00-0.20: sangat rendah. Pada PLS-SEM disebutkan adanya validitas *convergent* dan *discriminant*. Untuk menilai validitas *convergent* ialah nilai *loading factor*

harus lebih dari 0.7 (> 0.70) dinyatakan valid untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai loading faktor antara 0.6 – 0.7 (> 0.60) untuk penilaian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (> 0.50). Teruntuk penelitian tahap awal, pada pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup. validitas *discriminant* yaitu melihat nilai *cross loading* pada tiap variabel harus > 0.70 . Sementara itu, uji reabilitas dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Dillon Goldstein's).

Berdasarkan penelitian ini juga mengukur uji koefisien determinan (*R-square*) menggunakan pengukurannya 0.67 (kuat), 0.33 (*moderate*), 0.19 (lemah). Serta adanya Uji hipotesis berupa uji signifikan parsial (uji t) dilakukan agar dapat mengetahui secara signifikan atau tidak signifikannya variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap motivasi kerja (Y), dengan melihat $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka berpengaruh, nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka tidak berpengaruh. Obyek yang digunakan di penelitian ini yaitu pada PT Deraya yang berlokasi di *The Manhattan Square, Mid Tower 20th*, Jakarta Selatan. Bahwa penelitian ini berlangsung selama bulan Maret hingga Juli 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi 3. Berdasarkan jenis kelamin, usia, hingga lama bekerja responden (Zahro & Megatsari, 2021). Berikut ini analisis deskriptif menggunakan *loading factor*.

Tabel 1.
Hasil Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan Kuesioner	Loading Factor	Kategori
Gaji dipotong dapat menurunkan motivasi dalam bekerja	0.783 (78.3%)	Sangat tinggi
Terjadi demotivasi jika ada penurunan gaji	0.690 (69.0%)	Tinggi
Perusahaan selalu memberikan tunjangan	0.429 (42.9%)	Tinggi
Adanya jaminan pensiun, sehingga karyawan tidak khawatir saat pensiun	0.759 (75.9%)	Sangat tinggi
Acara bersama untuk mempererat hubungan	0.699 (69.9%)	Tinggi
Lingkungan kerja yang saling support	0.832 (83.2%)	Sangat tinggi
Selalu memberikan penghargaan pada karyawan prestasi	0.375 (37.5%)	Rendah
Dorongan diri untuk berprestasi agar dapat penghargaan	0.857 (85.7%)	Sangat tinggi
Tanggung jawab jika melakukan kesalahan	0.462 (46.2%)	Tinggi
Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	0.698 (69.8%)	Tinggi
Kebijakan hukuman bagi kurang disiplin/mencemarkan nama baik	0.864 (86.4%)	Sangat tinggi

Sumber: Penulis 2022

Berdasarkan tabel 1 terdapat nilai tertinggi memiliki nilai 0.864 pada dimensi “kebutuhan perwujudan diri” dan terdapat nilai terendah pada 0.375 (37,5%) pada dimensi “kebutuhan akan penghargaan.

Tabel 2.
Hasil Jawaban Responden pada Variabel *Reward*

Pernyataan Kuesioner	<i>Loading Factor</i>	Kategori
Merasa puas jika sudah menyelesaikan tugas	0.824 (82.4%)	Sangat Tinggi
Jika tugas menumpuk, karyawan menyelesaikan dengan cepat	0.893 (89.3%)	Sangat Tinggi
Mencapai tujuan dalam bekerja, menjadi sebuah reward	0.759 (75.9%)	Sangat Tinggi
Pencapaian kerja dapat meningkatkan kinerja	0.849 (84.9%)	Sangat Tinggi
Pengawasan kerja yang ketat, membuat merasa tidak terbebani	0.880 (88.0%)	Sangat Tinggi
Kebebasan pengambilan keputusan	0.681 (68.1%)	Tinggi
Memberikan gaji sesuai dengan kualitas kinerja	0.745 (74.5%)	Sangat Tinggi
Adil dalam memberikan gaji/upah pada seluruh karyawan	0.819 (81.9%)	Sangat Tinggi
Demotivasi jika tidak mendapatkan tunjangan, dana pensiun, dan lain-lain	0.840 (84.0%)	Sangat Tinggi
Tunjangan diberikan merata, tidak atas dasar pilih-pilih	0.895 (89.5%)	Sangat Tinggi
Dapat memotivasi kerja jika mendapatkan bonus/insentif	0.793 (79.3%)	Sangat Tinggi
Memberikan bonus/insentif sesuai kinerja	0.598 (58.9%)	Tinggi
Bonus/insentif dapat meningkatkan kualitas kerja	0.603 (60.3%)	Tinggi
Makan bersama dengan atasan dan bawahan	0.847 (84.7%)	Sangat Tinggi
Mempererat hubungan dengan jalan-jalan bersama	0.758 (75.8%)	Sangat Tinggi
Kesempatan promosi membuat termotivasi	0.613 (61.3%)	Sangat Tinggi
Promosi diberikan secara adil & tidak pilih-pilih	0.669 (66.9%)	Sangat Tinggi

Sumber: Penulis 2022

Hasil tabulasi jawaban responden pada variabel reward menyatakan nilai tertinggi sebesar 0.895 (89,5%) yang mana pada dimensi “intrinsik” di indikator “tunjangan” serta nilai terendah pada dimensi “intrinsik” di indikator “bonus dan insentif” senilai 0.598 (59,8%).

Tabel 3.
Hasil Jawaban Responden pada Variabel *Punishment*

Pernyataan Kuesioner	<i>Loading Factor</i>	Kategori
Memberikan teguran pada hukuman ringan	0.606 (60.6%)	Tinggi
Tegas memberikan hukuman yang tidak disiplin	0.843 (84.3%)	Sangat Tinggi
Akan mendapatkan hukuman jika melakukan kesalahan berulang	0.826 (82.6%)	Sangat Tinggi
Hukuman sedang berupa penundaan gaji jika ada melanggar	0.890 (89.0%)	Sangat Tinggi
Menurunkan pangkat jika karyawan melakukan kesalahan fatal	0.871 (87.1%)	Sangat Tinggi
Mencemarkan nama baik perusahaan dapat di PHK	0.811 (81.1%)	Sangat Tinggi
Memberikan hukuman berat tegas, tidak memandang apapun dari karyawan	0.674 (67.4%)	Tinggi
Termotivasi untuk berhati-hati berperilaku karna adanya hukuman berat PHK	0.785 (78.5%)	Sangat Tinggi

Sumber: Penulis 2022

Hasil jawaban responden pada variabel punishment menyatakan bahwa nilai tertinggi dengan nilai 0.890 (89,0%) pada dimensi “hukuman sedang” dan nilai terendah menunjukkan nilai sebesar 0.606 (60,6%) pada dimensi “hukuman ringan”

Uji validitas dengan adanya model penelitian sebelum dan sesudah di *re-estimasi*. Indikator dihilangkan yaitu pada variabel reward dengan indikator R12 dan R13 yang terdapat pada dimensi “bonus dan insentif”. Divariabel punishment yaitu pada indikator P7 dengan dimensi “hukuman berat”, dan selanjutnya divariabel motivasi kerja pada indikator MK3 dengan dimensi “kebutuhan rasa aman dan keselamatan”, MK7 pada dimensi “kebutuhan akan penghargaan”, dan juga MK9 pada dimensi “kebutuhan perwujudan diri”. Setelah *re-estimasi* serta pada indikator-indikator yang telah dihapuskan sehingga nilai outer model pada masing-masing variabel memiliki nilai > 0.50 – 0.60. Hal tersebut sudah dinyatakan valid atau memenuhi syarat dalam penelitian. *Validitas convergent* juga memenuhi syarat atau dinyatakan valid karena berdasarkan hasil perhitungan PLS, semua nilai *loading factor* dalam hasil *validitas convergent* di atas rata-rata memiliki nilai >0.70 atau >0.60. Maka dari itu, indikator atau variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.
Validitas Diskriminan Kriteria *Fornell-Larcker*

	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	Motivasi Kerja
<i>Reward</i>	0.795		
<i>Punishment</i>	0.901	0.809	
Motivasi Kerja	0.911	0.856	0.776

Sumber: Penulis 2022

Bahwa pada hasil tabulasi diatas, telah melebihi 0.70 atau tidak kurang dari 0.70. Artinya, hal tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan valid karena telah atau memiliki nilai >0.70.

Tabel 5.
Hasil Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)
<i>Reward</i>	0.633
<i>Punishment</i>	0.655
Motivasi Kerja	0.602

Sumber: Penulis 2022

Nilai AVE pada tabel diatas, masih bisa dinyatakan valid karena ketiga variabel tersebut >0.50 dan memenuhi syarat. Uji reabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dan juga *Composite Reability*. Berikut ini adalah hasil perhitungan dengan *Cronbach* dan *Composite*.

Tabel 6.
Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
Motivasi Kerja	0.904	Sangat Reliabel
<i>Reward</i>	0.957	Sangat Reliabel
<i>Punishment</i>	0.911	Sangat Reliabel

Sumber: Penulis 2022

Tabel 7.
Hasil Nilai Reliabilitas Komposit

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Motivasi Kerja	0.923
<i>Reward</i>	0.962
<i>Punishment</i>	0.929

Sumber: Penulis 2022

Bahwa dapat diketahui dari kedua tabel diatas, bahwa hasil tabulasi menunjukkan pada *cronbach's alpha* yaitu sangat realibel karena memiliki range nilai $>0.80 -0.100$. sedangkan pada *composite reability* dinyatakan realibel karena telah memiliki nilai >0.70 .

Tabel 8.
Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y	0.837	0.832

Sumber: Penulis 2022

Nilai R-square menunjukkan 0.837 termasuk dalam kategori model penelitian yang kuat sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 9.
Hasil Uji-t

		Original Sample	T-Statistik	P Values
<i>Reward</i>	Motivasi Kerja	0.740	8.292	0.000
<i>Punishment</i>	Motivasi Kerja	0.190	2.169	0.017

Sumber: Penulis 2022

Nilai thitung $8.292 > t$ tabel 1.669, dimana dapat diketahui bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap *Motivasi Kerja*. Berikut pula dengan adanya nilai P Values $0.000 < 0.1$. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap *Motivasi Kerja*, artinya H1 diterima. Nilai thitung $2.169 > t$ tabel 1.669, bahwa diartikan *Punishment* berpengaruh positif pada *Motivasi Kerja*. Adapun hasil nilai pada P Values $0.017 < 0.1$. Bahwa dengan begitu, variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap *Motivasi Kerja*, yaitu H2 diterima.

Pengaruh *Reward* Terhadap *Motivasi Kerja*

Untuk membuktikan hipotesis 1, maka *reward* dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap *motivasi kerja* dengan nilai thitung $8.292 > t$ tabel 1.669. *Reward* memang menjadi

salah satu indikator dalam memotivasi kerja karyawan sebagaimana untuk mendorong semangat dalam bekerja (Hidayah, 2021). Penjelasan *reward* dijelaskan pada “penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan dan lain-lain.” *Reward* diberikan memang atas dasar keadilan dalam setiap perusahaan. Hal tersebut sudah dibuktikan oleh PT Deraya yang sudah memberikan semaksimal dan seadil mungkin tanpa melihat atau tanpa memandang apapun hal tersebut dibuktikan dengan adanya penyebaran pernyataan (kuesioner) yang disebar pada karyawan PT Deraya.

Pemberian *reward* memicu para karyawannya semangat dalam bekerja sehingga bisa menyelesaikan tugas dan mencapai targetnya dengan baik dan puas. Dengan begitu, perusahaan harus tetap mempertahankan dalam pemberian reward yang adil dan makmur kepada karyawannya guna untuk menunjang pekerjaan karyawan dan menjadikan karyawan semangat dalam bekerja. Hal tersebut menyatakan *reward* telah diterima dengan baik dan berdampak positif pada motivasi kerja seorang karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Untuk membuktikan hipotesis 2, dimana dapat dilihat bahwa punishment berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. Dengan dibuktikannya nilai t hitung $2.169 > t_{tabel} 1.669$, hal tersebut menandakan bahwa memang punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Bahwasannya, punishment juga memang termasuk dalam motivasi kerja. *Reward* dan *punishment* menjadi salah satu untuk memicu semangat bekerja atau memotivasi kerja karyawan.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh (Pradnyani, Rahmawati & Suci, 2020) bahwa “*punishment* dan *reward* harus diberlakukan secara beriringan dengan tepat dan adil maka dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja.” Bahwa memang hal tersebut diperlukan guna untuk memotivasi karyawannya. Pemberian punishment juga harus adil dan merata luas tidak memandang hal apapun. Dalam hal ini, PT Deraya sudah memberikan punishment sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan tersebut dan diberikan tidak atas dasar pilih-pilih. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suhartini ditahun 2019, Wirawan, A. & Afani, I.N ditahun 2019, dan juga Pradnyani, Rahmawati & Suci ditahun 2020.

Setelah terbuktinya *reward* dan *punishment* berpengaruh pada motivasi kerja, maka perusahaan harus terus memperhatikan proses pemberian reward dan punishment yang adil dan semestinya. Dalam arti, sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh karyawannya. Dengan begitu, para karyawan akan adanya dorongan dari dirinya untuk tetap bersemangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan atau target perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. Artinya, pemberian *reward* pada perusahaan deraya sudah sesuai dan dianggap cukup sehingga dapat mensejahterakan karyawannya bahwa dengan adanya reward memicu karyawan

dalam semangat bekerja atau termotivasinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Deraya. Artinya, *punishment* mempengaruhi bahwa dengan adanya punishment menjadikan karyawan lebih berhati-hati dalam berperilaku dan dapat memacu karyawan dengan termotivasinya dalam bekerja.

BIBLIOGRAFI

- Astuti, Winda Sri, Sjahrudin, Herman, & Purnomo, Susenohadi. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*.
- Fitriani, Iis Dewi, Zulkarnaen, Wandy, Sadarman, Budi, & Yuningsih, Nina. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.
- Hidayah, Vinuzula. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Taufina Solok. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 45–62.
- Jalinus, Niswardi, & Risfendra, Risfendra. (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK Yang Sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru Dengan Metode Deskriptif Kuantitatif Dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 37–44.
- Lubis, Adelina, & Sabrina, Hesti. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan*. Universitas Medan Area.
- Mesra, Tien Danarti. (2020). Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga*, 4(2), 27–38.
- Mutafi, Ali. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Nainggolan, Lora Ekana, Purba, Bonaraja, Sudarmanto, Eko, Nainggolan, Pinondang, Hasibuan, Abdurrozzaq, Simarmata, Hengki Mangiring Parulian, & Damanik, Darwin. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Rahmawati, Putu Indah, & Suci, Ni Made. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Sesana, I. Putu. (2020). Efektifitas Penggunaan Aplikasi Google Form Dalam Pelaksanaan PAT Berbasis Online Di SMKN 1 Tembuku: Effectiveness Of The Use Of Google Form Applications In The Implementation Of PAT Based Online At SMKN 1 Tembuku. *Widyadewata*, 3, 1–11.
- SI, Mirdha Fahlevi. (2020). Entrepreneurial Leadership, Self Efficacy, Inovasi Dan Modal Sosial Dalam Berwirausaha Di Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Soehardi, Dwi Vita Lestari. (2021). Konsep Dasar Msdm. *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*, 1.
- Sumarna, Dani Leonidas, & Manik, Nia Boina. (2019). Analisis Technology Acceptance Model (Tam) Terhadap Pengguna Sap PT Polychemie Asia Pacific Permai. *Jurnal Logistik Bisnis*, 9(02), 68–75.

- Wahyuati, Aniek. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Disurabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Wati, Vera. (2021). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem (Staff Dprd Kota Pagaram)*. STIE Multi Data Palembang.
- Zahro, Karima Maharotus, & Megatsari, Hario. (2021). Gambaran Strategi Koping Stres pada Guru SMP Negeri di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 11(4), 835–846.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.