



**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI  
PT. SUZUKI ARISTA SUKSES ABADI  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**KHOIRUDDIN**  
NPM. 1615310047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : KHOIRUDDIN  
**NPM** : 1615310047  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT.  
SUZUKI ARISTA SUKSES ABADI KOTA  
BINJAI

MEDAN, April 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**DEKAN**



(DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si CIHCM, CPHCM)

**PEMBIMBING II**

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : KHOIRUDDIN  
**NPM** : 1615310047  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI PT.  
SUZUKI ARISTA SUKSES ABADI KOTA  
BINJAI

MEDAN, April 2021

**KETUA**



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si CIHCM, CPHCM)

**ANGGOTA II**

(MEHTAH EL FIKRI, S.E., M.M)

**ANGGOTA III**

(Dr. ELFITRA DESY SURYA, S.E., M.M)

**ANGGOTA IV**

(SURYA ASHI, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khoiruddin  
NPM : 1615310047  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap  
Motivasi Karyawan di PT. Suzuki Arista Sukses  
Abadi Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khoiruddin  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei bira bira, 08 Januari 1994  
NPM : 1615310047  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln Kenanga Raya No 31

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021  
Yang membuat pernyataan



Khoiruddin

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13.R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Prisil Murni Ritonga, BA., MSc

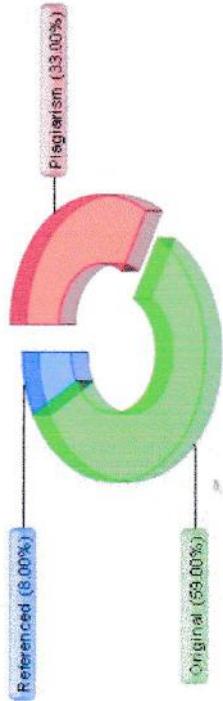
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 11-Dec-20 09:29:16

Analyzed document: KHOIRUDDIN\_1615310047\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism

- <https://lib.unnes.ac.id/20269/1/401411296-5.pdf> 16% wds: 7007
  - <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/ab/article/download> 14% wds: 3428
  - <http://repository.unpas.ac.id/4019118/BAB%20II.pdf> 14% wds: 2469
- [Show other Sources]

Processed resources details

86 - Ok / 29 - Failed

[Show other Sources]

Important notes



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KHOIRUDDIN  
 Tempat/Tgl. Lahir : SEI BIRA-BIRA / 08 Januari 1994  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310047  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.67  
 Nomor Hp : 085373226876  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus di Pt. Arista Sukses Abadi Kota Binjai

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,  
  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 30 November 2019

Pemohon,  
  
 ( Khoiruddin )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :

Dekan

( Dr. Surya Nila, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh ;  
 Dosen Pembimbing I :

( Emi Waktuny, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh ;  
 Ka. Prodi Manajemen

( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh ;  
 Dosen Pembimbing II :

( Miftah El Fikri, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-16-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KHOIRUDDIN  
 NPM : 1615310047  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Miftah El Fikri, SE.,M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
07 Juni 2020	Assalam body note, daftar pustaka (ini tutorialnya <a href="https://www.youtube.com/watch?v=obP3s-CuFvY&amp;list=PLL5tJjU-WKAM7eC3cOuhbDCcMcUm_FNAL&amp;index=4">https://www.youtube.com/watch?v=obP3s-CuFvY&amp;list=PLL5tJjU-WKAM7eC3cOuhbDCcMcUm_FNAL&amp;index=4</a> ) dan tabel belum beres dek harap dibenarkan.... wassalam ...Kak L	Revisi
30 Juni 2020	silhkn mndftar sidang	Revisi
30 Juni 2020	Acc sem hasil	Revisi
30 Juni 2020	Acc meja hijau	Revisi
30 Juni 2020	Acc sempro	Revisi
06 November 2020	Sikit lagi din perbaiki	Revisi
17 November 2020	perbaiki tabel spss semua...jgn di bold. kemudian huruf jngn lengket di garis tabel	Revisi
10 Desember 2020	ACC Meja hijau selamat ya	Disetujui
10 Desember 2020	ACC Meja hijau berita acara	Disetujui
28 Januari 2021	Aslkm dek bagaimana progress skripsinya? apa cerita kok lama lux nya den??	Revisi
08 Juni 2021	acc lux	Disetujui

Medan, 07 Juli 2021  
 Dosen Pembimbing,



Miftah El Fikri, SE.,M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADJRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KHOIRUDDIN  
NPM : 1615310047  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Juni 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Revisi	
10 Desember 2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 17 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHOIRUDDIN  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sibira bira / 8 Januari 1994  
 Nama Orang Tua : Sahrul  
 N.P.M : 1615310047  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081397985608  
 Alamat : Jl. Dahlia Raya, Gg. Abadi

Sebagai mahasiswa yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kr  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



KHOIRUDDIN  
 1615310047

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3478/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: KHOIRUDDIN

: 1615310047

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 05 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Januari 2021

Diketahui oleh,

Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai. Masalah dalam penelitian ini adalah bahwa pihak karyawan banyak yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai. selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 65 orang responden. Model yang digunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu diketahui bahwa dua variabel independen yaitu *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 55.8% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya 44.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

***Kata Kunci: Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja***

## **ABSTRACT**

*This study is the effect of reward and punishment on employee motivation at PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai. The problem in this study is that many employees violate the rules set by the company. This study aims to find the effect of reward and punishment on employee motivation at PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 65 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test show that one independent variable is known that two independent variables, namely reward (X1) and punishment (X2) have a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the two independent variables, namely reward (X1) and punishment (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 55.8% of work motivation can be obtained and explained by reward and punishment. While the remaining 44.2% is explained by other variables not included in this study.*

**Keywords: Reward, Punishment, and Work Motivation**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Karyawan di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. ONI MEDALINE, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, CIHCM, CPHCM. selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Miftah El Fikri, S.E., M.M sebagai pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Kepada Orang tua yang saya cintai yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Dan terima kasih untuk seluruh teman teman, yang belum saya sebutkan namanya atas doa dan harapannya agar penulis bias menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak yang membutuhkan rujukan atau bahan bacaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, April 2021  
Penulis

**Khoirudin**  
**NPM : 1615310047**

## DAFTAR ISI

<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan teori .....	13
1. Motivasi .....	13
a. Pengertian motivasi.....	13
b. Jenis jenis motivasi .....	16
c. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi .....	18
d. Indikator motivasi .....	20
2. <i>Reward</i> .....	27
a. Pengertian <i>reward</i> .....	27

b. Tujuan dan manfaat <i>reward</i> .....	29
c. Bentuk <i>reward</i> .....	31
d. Indikator <i>reward</i> .....	34
e. Faktor faktor yang mempengaruhi <i>reward</i> .....	35
3. <i>Punishment</i> .....	37
a. Pengertian <i>Punishment</i> .....	37
b. Jenis jenis <i>Punishment</i> .....	38
c. Tujuan <i>Punishment</i> .....	39
d. Indikator <i>Punishment</i> .....	39
e. Faktor faktor yang mempengaruhi <i>Punishment</i> .....	41
B. Penelitian Sebelumnya .....	41
C. Kerangka Konseptual .....	43
1. Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja.....	43
2. Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja .....	44
3. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja..	44
D. Hipotesis .....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi Dan Sampel Data .....	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	48
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
F. Pengukuran variabel .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Objek Penelitian.....	57
1. Sejarah Perusahaan .....	57
2. Visi dan misi .....	58
3. Penghargaan .....	58
4. Struktur organisasi dan tanggung jawab.....	59
B. Deskripsi karakteristik responden .....	60
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	61
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
C. Deskripsi variabel penelitian .....	62
1. <i>Reward</i> .....	62
2. <i>Punishment</i> .....	67
3. Motivasi Kerja.....	71
D. Uji kualitas data .....	75
1. Uji Validitas.....	75

2. Uji Realibitas .....	77
E. Uji asumsi klasik .....	78
1. Uji Normalitas Data.....	78
2. Uji Multikolinearitas .....	81
3. Uji Heteroskedastisitas .....	81
F. Uji kesesuaian ( <i>Test goodness of fit</i> ).....	82
1. Regresi Linier Berganda.....	82
2. Uji Hipotesis .....	83
3. Uji Determinasi .....	85
G. Pembahasan .....	86
1. Pengaruh reward terhadap motivasi kerja .....	86
2. Pengaruh punishment terhadap motivasi kerja .....	87
3. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja .....	87
<b>BAB V    KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Begitu juga setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan biasanya memiliki kepentingan atau tujuan pribadi. Sering kali tujuan pribadi karyawan tidak selaras dengan tujuan perusahaan. Ketidak selarasan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan akan mengakibatkan tujuan perusahaan tersebut tidak tercapai. Untuk itu diperlukan suatu pengendali kerja yang dapat merencanakan, mengarahkan, mengamati, melaksanakan, dan mengevaluasi sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan. Sistem ini biasa disebut sistem pengendalian manajemen (*Management Control System*).

Sistem pengendalian manajemen dapat dimanfaatkan untuk memotivasi seluruh pekerja dalam perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan melalui perilaku yang diharapkan. Sistem pengendalian manajemen ini akan melibatkan seluruh alat dan sistem yang digunakan suatu perusahaan untuk memastikan bahwa perilaku dan keputusan para pekerjanya konsisten dengan tujuan dan strategi perusahaan. Jika dirancang dengan baik, sistem pengendalian manajemen ini akan memengaruhi perilaku karyawan dimana akan meningkatkan probabilitas suatu perusahaan akan mencapai tujuannya. Sistem pengendalian manajemen dapat berupa pengendalian hasil, pengendalian personel, dan pengendalian tindakan.

Menurut (Pratheepkanth, 2011:56) perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat

terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. Dalam sistem pengendalian manajemen, hal ini berkaitan dengan pengendalian hasil. Pengendalian hasil berarti melibatkan pemberian imbalan pada karyawan untuk hasil yang memuaskan. Pemberian *reward* dan *punishment* adalah salah satu contoh dari pengendalian hasil karena melibatkan pemberian imbalan pada karyawan untuk hasil yang memuaskan. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Oleh sebab itu sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem pengendalian manajemen penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Dengan pengendalian hasil yang baik, perusahaan tidak perlu mendikte karyawan terkait apa yang harus dilakukan atau diputuskan, karena pengendalian hasil ini memengaruhi tindakan atau keputusan yang membuat karyawan lebih memperhatikan konsekuensi tindakan atau keputusan yang mereka buat. Kekeliruan dalam menerapkan sistem ini akan berakibat timbulnya motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya motivasi pada karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut pimpinan perusahaan atau *showroom* harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Untuk mengetahui sebab dari permasalahan motivasi kerja karyawan di PT.

Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai peneliti melakukan pra survei untuk mengidentifikasi permasalahan motivasi kerja karyawan di perusahaan dari 30 karyawan.

**Tabel 1.1 Hasil pra survei kuesioner Motivasi Di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	persentase	
				setuju	Tidak setuju
1	Saya terdorong untuk bekerja melebihi target	12	18	40%	60%
2	Saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja	17	13	56,66%	43,33%
3	Saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan	15	15	50%	50%
4	Saya dapat meyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya	12	18	40%	60%
5	Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja	10	20	33,33%	66,66%
6	Saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja	8	22	26,66%	73,33%

*Sumber: Peneliti 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa Motivasi sangat rendah dengan melihat pernyataan yang menjawab tidak setuju, seperti Saya terdorong untuk bekerja melebihi target, sebanyak 60 % dari pra survei yang menjawab tidak setuju dan yang setuju 40%, Saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja, sebanyak 43,33% yang menjawab tidak setuju dan 56,66% yang menjawab setuju, Saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan, yang menjawab setuju sebanyak 50% dan tidak setuju sebesar 50%, Saya dapat meyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya, sebanyak 40% yang menjawab setuju dan 60% yang menjawab tidak setuju, Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja, sebanyak 66,66% yang

tidak setuju dan 33,33% yang setuju, Saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja, sebanyak 73,33% yang tidak setuju dan 26,66% yang setuju.

Hal ini menjadi tantangan bagi setiap *showroom* atau tempat penjualan kendaraan roda empat Suzuki harus lebih semangat dalam melakukan pelayanan dan penjualan agar target penjualan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Namun perlu diingat perusahaan PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai jika ingin mendapatkan pencapaian dalam setiap penjualan, harus memberikan bonus untuk karyawan yang bahwasannya ada banyak karyawan yang harus ditingkatkan kesejahteraannya pula. Hal ini sangat memungkinkan mengingat dengan perusahaan PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai yang loyal selain kepada konsumen namun juga kepada karyawan. Hal ini dapat memacu semangat dan motivasi dalam bekerja. Bentuk hadiah yang diberikan oleh PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai misalnya adalah kenaikan pangkat, bonus penjualan yang tinggi, bonus intensif pencapaian penjualan maupun dari liburan yang didapatkan oleh setiap karyawan yang berhasil mencapai target. Hal ini disebut adalah sebagai hadiah atau dalam bahasa inggrisnya disebut *reward*. *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin., 2013:54) Yang dimana tujuan dari sebuah *Reward* adalah sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang

adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin., 2013:54). Dan berikut adalah pra survey mengenai *reward*.

**Tabel 1.2 Hasil Pra survai mengenai *Rewerd* di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	Persentase	
				Setuju	Tidak setuju
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan	10	20	33,33%	66,66%
2	Perusahan memberikan bonus kepada karyawan	11	19	36,66%	63,33%
3	Perusahaan Memberikan penghargaan karyawan beprestasi atau kinerja paling baik	12	18	40%	60%
4	Perusahaan Memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan	16	14	53,33%	46,66%
5	Perusahaan Mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan	13	17	43,33%	56,66%
6	Perusahaan Memberikan peluang jenjang karir yang bagus	11	19	36,66%	63,33%

*Sumber: peneliti 2020*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka dapat di simpulkan bahwa dari pernyataan Perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan sebanyak 66,66% yang menjawab tidak setuju dan 33,33% yang setuju, Perusahan memberikan bonus kepada karyawan, sebanyak 36,66% yang menjawab setuju dan 63,33% yang tidak setuju, Memberikan penghargaan karyawan beprestasi atau kinerja paling baik, sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan 40% yang setuju, Memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan, sebanyak 53,33% yang tidak setuju dan 46,66% yang setuju, Mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan, sebanyak 43,33% yang setuju dan 56,66% yang tidak setuju. Memberikan peluang jenjang karir yang bagus, sebanyak

63,33% yang tidak setuju dan 36,66% yang setuju, dari jumlah persentase di atas maka dapat di lihat, yang memilih tidak setuju di setiap pernyataan lebih banyak di bandingkan, yang memilih setuju dari setiap pernyataan pra survai di atas, yang di lakukan di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.

*Reward* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan *Punishment* juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja. Untuk mengetahui gambaran *punishment* yang diberikan oleh PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai, peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut data yang diperoleh:

**Tabel 1.3 Hasil Pra survai mengenai *Punishment* di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	persentase	
				Setuju	Tidak setuju
1	Perusahaan Melakukan teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan	7	23	23,33%	76,66%
2	Perusahaan Memberikan surat peringatan kepada karyawan	10	20	33,33%	66,66%
3	Perusahaan memberikan Penurunan pangkat atau jabatan kepada karyawan	15	15	50%	50%
4	Perusahaan memutuskan hubungan kerja	12	18	40%	60%
5	Perusahaan Memotong gaji karyawan sesuai dengan kesalahan yang di lakukan	13	17	43,33%	56,66%
6	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan dikarenakan kesalahannya	14	16	46,66%	53,33%

Sumber: peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat di ketahui bahwa pernyataan, Melakukan teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sebanyak 76,66% yang tidak setuju dan 23,33% yang setuju, Memberikan surat peringatan kepada karyawan, sebanyak 33,33% yang setuju dan 66,66% yang tidak setuju, Penurunan pangkat atau jabatan kepada karyawan, sebanyak 50% yang setuju dan 50% yang tidak setuju, Pemutusan hubungan kerja, sebanyak 40% setuju dan 60 % yang tidak setuju, Memotong gaji karyawan sesuai dengan kesalahan yang di lakukan, sebanyak 56,66% yang tidak setuju dan 43,33% yang setuju, Tidak memberikan insentif kepada karyawan dikarenakan kesalahannya, sebanyak 53,33% yang tidak setuju dan 46,66% yang setuju, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pra survai di atas karyawan banyak yang memilih tidak setuju dari pernyataan di atas.

Namun perlu diingat jika PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai memberikan *Reward* yang menjanjikan maka supaya menjadi patokan efek jera bagi karyawan yang malas dan tidak disiplin sebuah hukuman ataupun ancaman dapat menjadi salah satu cambukkan ataupun paksaan dalam mencapai target yang di inginkan PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai. Nama lain dari hukuman ataupun ancaman dalam bekerja yaitu dalam Bahasa Inggris menyebutkan *Punishment*. menurut para ahli *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar (Mangkunegara, 2013:71) Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2011) *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Sehingga dalam hal ini dengan diberikan *Reward* kepada karyawan yang berprestasi dan ditegakkannya *Punishment* dapat memotivasi setiap karyawan.

Hal ini sangat membantu sebuah perusahaan yang ingin mendapatkan suatu pencapaian dan target perusahaan yang diinginkan. Motivasi karyawan mempengaruhi seluruh aspek dalam seluruh kegiatan dalam suatu perusahaan. Menurut para ahli motivasi karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2016:81). salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi seorang karyawan adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk menilai motivasi karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan (Rivai, 2016:82)

Dengan landasan teori diatas penulis membuat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai”

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Karyawan yang sudah lama bekerja belum mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan pangkat.
- b) Karyawan masih belum memiliki gaji yang sesuai UMR sehingga karyawan belum termotivasi dalam bekerja.
- c) Karyawan yang mendapatkan peringatan lisan membelum memberikan efek jera kepadanya
- d) Pimpinan belum mampu tegas dalam menetapkan sanksi yang lebih berat kepada bawahannya, sehingga karyawan masih mengulang kembali kesalahan yang sama.
- e) Karyawan memiliki tingkat kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah.
- f) Karyawan belum mampu mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan.

## **2. Batasan masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai
- 2) Apakah *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai
- 3) Apakah *reward* dan *punishment* mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan Terhadap motivasi kerja PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a) Untuk mengetahui *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.
- b) Untuk mengetahui *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.
- c) Untuk mengetahui *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.

##### **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan keputusan yang berhubungan dengan motivasi kerja.

**b. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

**c. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya tahun 2014 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan

*Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) serta 2 (dua) variabel terikat yaitu motivasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 47 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 65 pegawai/responden.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang yang berada di Jl. Wahid Hasyim no. 195, Jombang. penelitian ini dilakukan di di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Jl. T. A.Hamzah No.22, Kota Binjai, Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: *motifus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan. Ada banyak teori tentang motivasi. Diantaranya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh (Indrawijaya, 2019:56) bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Motif untuk berafiliasi tercermin pada keinginannya untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia. Berikutnya dalam motif berkuasa seseorang merasa mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain.

Menurut (Siswanto, 2013:65). motivasi adalah (1) setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan. Hal ini

sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2011:34). bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

Demikian juga (Purwanto, Asbari, & Santoso, 2019:33) menyatakan bahwa motivasi mengandung tiga kemampuan pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku. Mengarahkan adalah menyatukan tingkah laku untuk mencapai suatu orientasi tujuan. Menopang yaitu memberikan penguatan intensitas, arah, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu. (Uno, 2012:34) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain sebagai dorongan mental terhadap pereorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan.

(Fortunato & Stevenson, 2013:44) menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon berdasarkan hal yang sama juga dikemukakan (Bimo, 2010:90) bahwa seorang berperilaku pasti berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, apa yang mendorongnya, dan apa yang ditujuh, dengan kata lain bahwa perilaku manusia selalu menyangkut kebutuhan biologis dan psikologis.

(Robbins & Judge, 2017) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Nawawi, 2018:78). bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan orang yang memungkinkan seorang mampu mencapai suatu tujuan positif dimasa depan. Sedangkan ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya.

Motivasi menurut (Purwanto, 2019:78). adalah “usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2011:99) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja

karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai, berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua hal yang terangkung dalam kesatuan integral. Semua manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **b. Jenis Motivasi**

Kebutuhan manusia menurut Maslow yang dikutip (Robbins & Judge, 2017:87) dapat digolongkan menjadi lima tingkatan yaitu:

- 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis atau fisik berupa pangan, sandang dan tempat tinggal;
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman terutama berasal dari luar, baik yang bersifat ancaman fisik maupun psikis. Kalau dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan menyangkut keamanan jiwa sewaktu bekerja, perasaan aman akan harta benda yang ditinggalkan sewaktu bekerja dan juga menyangkut perasaan aman pada masa depan;

- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan-kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja, rasa ikut memiliki, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan untuk maju dan perasaan ikut serta.
- 4) Kebutuhan akan harga diri/prestasi. Harga diri selalu menyertai status atau kedudukan seseorang di dalam organisasi atau masyarakat.
- 5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas diri/kerja. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan dirinya.

(Asa'ad, 2019:66) mengemukakan motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi kerja psikologis kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja

Teori motivasi yang telah dijelaskan, secara nyata berhubungan dengan peningkatan aktivitas seseorang, motivasi kerja pada hakekatnya menggerakkan atau menjadi tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan berkesinambungan, serta progresif, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan bagi setiap pegawai, diperlukan seorang pemimpin yang selalu berusaha mendorong bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih berkualitas guna mencapai prestasi semaksimal mungkin. Hal itu penting karena prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai bukan saja menimbulkan rasa kebanggaan

tersendiri pada diri yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan bagi organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan menurut (Weiner, 2013:65). mengemukakan bahwa orang - orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh:

- 1) Berusaha untuk melakukan kegiatan yang meningkatkan prestasi
- 2) Berusaha untuk menghindari terjadinya kegagalan,
- 3) Bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi dan.
- 4) Memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan.

Lebih lanjut (Ivancevich, 2010:87) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena motivasi tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan, serta mempertahankan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan proses biologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan lainnya yang ada pada diri seseorang. Proses psikologi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) faktor intrinsik yang meliputi: kepribadian, sikap, pengalaman, pribadi, latar belakang pendidikan, dan harapan atau cita-cita, dan
- 2) faktor ekstrinsik, yang meliputi: perilaku pimpinan, hubungan antara individu, atau antar individu dengan kelompoknya, sosial ekonomi dan sebagainya.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Purwanto, 2019:87) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- 1) Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya, seperti Penghargaan, Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Keberhasilan dalam Bekerja dan Hukuman.
- 2) Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, seperti Gaji dan benefit yang diterima, Kebijakan-kebijakan perusahaan, Supervisi, dan Hubungan antar manusia.

Menurut (Siagian, 2010:67) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- 2) Harga diri,
- 3) Harapan pribadi,
- 4) Kebutuhan,
- 5) Keinginan,
- 6) Kepuasan kerja,

7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan,
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- 3) Organisasi tempat bekerja,
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya,
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

#### **d. Indikator motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2018:78). yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan

yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

### 3) Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai.

### 4) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut (Thompson, Hertzberg, & Sullivan., 2013:44) merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performace* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya,

sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7) Peluang untuk maju (*advance*).

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang

dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi *nonfinansial*. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya

9) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

#### 10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut (Hanum, 2010:81) ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

- 1) Sifat-sifat individual pekerja ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut merupakan derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi variasi satu dengan yang lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi misalnya, cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.
- 2) Sifat-sifat pekerjaan ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung

jawab misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu yang dapat meningkatkan derajat motivasi.

- 3) Lingkungan kerja dan situasi kerja pegawai. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai.

Motivasi diukur menggunakan beberapa indikator menurut (Pareek & Purohit., 2018:88) yang meliputi:

- 1) Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (*deadline*) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- 2) Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
- 3) Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung

jawab yang besar dari bawahan, seseorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

- 4) Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
- 5) Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai. Di samping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan yang dimaksudkan di sini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
- 6) Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

## 2. *Reward*

### a. Pengertian *Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Roma, Gal-Or, & Chen., 2018:99) *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijanarko, 2017).

Menurut (Purwanto, 2019:88) *reward* adalah sebagai alat untuk mendidik anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. *Reward* merupakan segala yang diberikan guru berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada peserta didik atas dasar hasil baik yang telah dicapai dalam proses pendidikan dengan tujuan memberikan motivasi kepada peserta didik, agar dapat melakukan perbuatan terpuji dan berusaha untuk meningkatkannya.

Pengertian *reward* menurut (Hadiprojo & Handoko, 2011:65). merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Pengertian lainnya menurut (Nawawi, 2018) “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang

menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya,

Sedangkan menurut Matteson dalam (Kuncoro, 2013:77) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward**

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan.

*Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Nawawi, 2018:101). Menurut (Hadiprojo & Handoko, 2011:34) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat universal.

Sedangkan menurut (Manullang & Pakpahan., 2013:77) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan

dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

### c. Bentuk Reward

*Reward* terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins & Judge, 2017:90).

Komponen utama sistem *reward* menurut (Mahmudi, 2015:238)

Terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

#### 1) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan *honorarium*
- c) *Insentif* jangka pendek
- d) *Insentif* jangka Panjang

#### 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
  - b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
  - c) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
- 3) Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
  - b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, *workshop*, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
  - c) Penugasan untuk magang atau studi banding.
- 4) Penghargaan psikologis dan *social*

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas
- e) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f) Pengakuan
- g) Pujian

sedangkan menurut (Winardi, 2011:77). bentuk – bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana– rencana bonus, rencana – rencana perangsang.
- 2) Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus
- 3) Penghargaan sosial. Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat–isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
- 4) Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
- 5) Diterapkan sendiri. Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya

dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

#### **d. Indikator Reward**

Menurut (Nawawi, 2018:32). *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*.

Penghargaan *ekstrinsik* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan *finansial* dan *non finansial* yaitu:

##### 1) Penghargaan finansial:

###### (a) Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

###### (b) Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

###### (c) Bonus/*insentif*

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/ upah yang diberikan organisasi.

2) Penghargaan non finansial yaitu:

(a) Penghargaan *interpersonal*

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

(b) Promosi

Penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat

Penghargaan *intrinsik* adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

(a) Penyelesaian (*completion*)

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

(b) Pencapaian (*achievement*)

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

(c) Otonomi

Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

**e. Faktor faktor yang mempengaruhi *reward***

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) (Nawawi, 2018:34). yaitu *Internal Consistency* (konsistensi Internal), *External Competitiveness* (persingan/ kompetisi eksternal), *Employee Contributions* (kontribusi karyawan), *Administrations* (administrasi), konsisten internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan/tugas (*evaluation*) dan *job structur* untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda.

Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer. Kompetisi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan *insentif*, dan program yang ada di dalam perusahaan.

Sedangkan (Sedarmayanti, 2018:121) berpendapat bahwa, faktor *suplay* yang mempengaruhi sistem penghargaan ialah:

- 1) Suplay dan permintaan karyawan.
- 2) Serikat karyawan.
- 3) Produktivitas'kesediaan dan kemampuan membayar.
- 4) Ketentuan pemerintah.

### **3. *Punishment***

#### **a. Pengertian *Punishment***

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut (Purwanto, 2019:92). *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian terlihat bahwa jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah

menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Mangkunegara, 2013:342).

Pengertian lainnya menurut (Ahmadi & Sajjad, 2019:55) hukuman (*punishment*) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena itu, maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.

#### **b. Jenis Punishment**

Jenis-jenis *punishment* menurut (Rivai, 2016:12) dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai

karyawan di perusahaan. Menurut (Purwanto et al., 2019). secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a) *Punishment Preventive*

*Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment preventif* (hukuman Preventif) adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

b) *Punishment repressive*

*Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

**c. Tujuan Punishment**

Tujuan *punishment* menurut (Soekanto, 2012:12). *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting

dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan. Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

#### **d. Indikator Punishment**

Menurut (Purwanto et al., 2019:231). terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

##### 1) *Punishment Preventif*

*Punishment preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran (Purwanto et al., 2019:43).

Dengan demikian *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* adalah:

- a) Tata Tertib
  - b) Anjuran dan Perintah
  - c) Larangan
  - d) Paksaan
  - e) Disiplin
- 2) *Punishment Represif*

*Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan (Purwanto et al., 2019:43). *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu:

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman

**e. Faktor faktor yang mempengaruhi punishment**

(Mangkunegara, 2013:134) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

- 1) Pelanggaran Tingkat I:
  - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
  - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
  - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
- 2) Pelanggaran Tingkat II:
  - a) Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
  - b) Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
  - c) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
- 3) Pelanggaran Tingkat III:
  - a) Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

- b) Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- c) Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- d) Mencuri asset perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	(Purnama, 2015)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya	<i>Reward (X1)</i> dan <i>punishme (X2)</i>	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis penelitian secara simultan variabel Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan .
2	Ruminis Siahaan (2013)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan	<i>Reward (X1)</i> dan <i>punishme (X2)</i>	disiplin kerja (Y)	Analisis Korelasi, Regresi Linier Berganda	Hasil analisis penelitian secara simultan Reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja
3	Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran <i>reward</i> and <i>Punishment</i> Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)	<i>Reward (X1)</i> dan <i>punishme (X2)</i>	produktivi tas kerja pegawai (Y)	Analisis Deskriptif, Regresi Berganda	Hasil analisis penelitian secara simultan reward and punishment berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4	Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, dan Afi Rachmat Slamet (2016)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Cemilan Malang	<i>Reward (X1)</i> dan <i>punishme (X2)</i>	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis penelitian secara simultan reward dan punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
5	Agung Dwi	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap	<i>Reward (X1)</i>	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi	Hasil analisis penelitian secara

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Nugroho (2015)	Kinerja Karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya	<i>dan punishment (X2)</i>	(Y)	Linear berganda	simultan reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Pratheepk anth, 2011)	<i>Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank of sri lanka plc, in jaffna district.</i>	<i>Reward</i>	<i>Motivation</i>	Regression Analysis	Penelitian telah membuktikan bahwa karyawan yang diakui cenderung memiliki harga diri yang lebih tinggi, lebih percaya diri, lebih bersedia untuk menghadapi tantangan baru dan lebih bersemangat untuk menjadi inovatif.
7	(Ahmadi & Sajjad, 2019)	<i>The role of sensitivity to reward and punishment and moral disengagement in the prediction of craving among people with substance dependency.</i>	<i>reward sensitivity punishment</i>	<i>moral disengagement, craving, substance dependency</i>	Regression Analysis	<i>The Pearson correlation results showed that craving is correlated with sensitivity to reward and punishment.</i>
8	(Brewer & Walker, 2012)	<i>Personnel constraints in public organizations: The impact of reward and punishment on organizational performance.</i>	<i>Remove Manager And Reward Manager,</i>	<i>Performance</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>Statistical results from multiple regression analyses indicate that “diffi culty in removing poor managers” is harmful to organizational performance, but “diffi culty in rewarding good managers” has no effect.</i>

Sumber: peneliti 2020

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian tentang pemberian *reward* atau hadiah yang berhubungan dengan motivasi dan hasil belajar siswa sendiri sudah beberapa kali dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut

membantu penulis dalam memperoleh gambaran mengenai penelitian pengaruh pemberian *reward* yang akan dilaksanakan oleh penulis. Hal penting lain yang dapat didapatkan dari penelitian lain adalah penelitian yang telah dilaksanakan dapat dijadikan pedoman dalam penelitian penulis sehingga penelitian yang akan dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang lebih baik daripada penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andhika, (2016:5) dalam jurnalnya mengatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anindra & Tuti (2014:45) dalam jurnalnya mengatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Karyawan akan termotivasi ketika pekerjaannya diberikan hadiah atau *reward*, sehingga karyawan akan berusaha melakukan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya *reward* atau hadiah yang akan diberikan.

## **2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja**

*Punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya (2014) mengatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathia Nuryadin (2017) dalam jurnalnya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap motivasi. Hukuman diberikan secara sengaja oleh

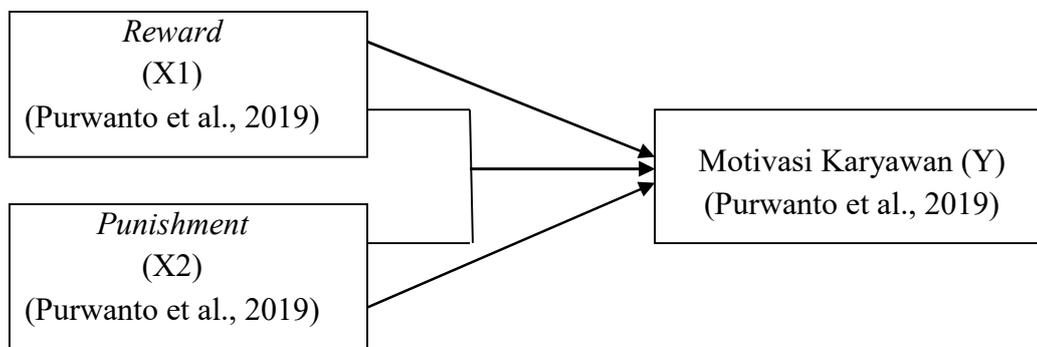
atasan terutama dalam perusahaan apabila terjadi suatu pelanggaran disiplin atau aturan kerja yang berlaku dengan tujuan agar orang yang mendapat hukuman tersebut menjadi jera tidak lagi mengulangi perbuatan kesalahan yang sama, tetapi sebaliknya menjadi semakin termotivasi untuk bekerja.

### 3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja

Pada dasarnya, baik *reward* maupun *punishment* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andhika Putra Pratama, Agus Widarko, dan Afi Rachmat Slamet (2016) mengatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dawson L. Driscoll (2014) dalam jurnalnya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi. Dengan demikian *reward* dan *punishment* benar benar bermanfaat terutama untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk meningkatkan motivasi dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan *punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan

kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2020)*

#### D. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2015:74).

H1: Diduga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.

H2: Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.

H3: Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan simultan terhadap Motivasi kerja di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015:77). adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Jl. T. A.Hamzah No.22, Kota Binjai, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Oktober 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2020

## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi dan Sampel**

Menurut (Rusiadi & Hidayat, 2014:102). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Suzuki Arista Sukses Abadi sebanyak 65 orang. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel reward (X1), variabel punishment (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi karyawan(Y).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
<i>Reward</i> (X1)	usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya  (Nawawi, 2018)	1. Gaji 2. Bonus 3. Bentuk Kebanggaan 4. Rasa empati dari pihak perusahaan 5. Wewenang 6. Apresiasi  (Nawawi, 2018)	1. Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan kinerja 2. Tingkat pemberian bonus diperhatikan perusahaan 3. Diberikan pujian atas hasil kerja yang dicapai 4. Diberikan promosi jabatan apabila berprestasi 5. Tingkat pemberian apresiasi dari perusahaan	Likert
<i>Punishment</i> (X2)	adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran,	1. Teguran lisan 2. Teguran tertulis 3. Peringatan lisan 4. Peringatan tertulis 5. Pemotongan gaji/tunjangan	1. Tingkat teguran lisan yang diberikan atasan 2. Tingkat teguran tertulis yang diberikan atasan 3. Tingkat	Likert

	kejahatan atau kesalahan.  (Purwanto et al., 2019:231)	6. Penurunan pangkat/jabatan  (Purwanto et al., 2019:231)	peringatan lisan yang diberikan atasan 4. Tingkat peringatan tertulis yang diberikan atasan 5. Tingkat kesesuaian pemotongan gaji/tunjangan 6. Tingkat kesesuaian aturan penurunan pangkat/jabatan	
Motivasi Karyawan (Y)	Usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.  (Purwanto et al., 2019:142)	1. Kebutuhan untuk mencapai target kerja 2. Kebutuhan untuk bekerja sama 3. Kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain  (Purwanto et al., 2019:142)	1. Tingkat dorongan untuk bekerja melebihi target yang dicapai 2. Tingkat dorongan untuk bekerja sama 3. Tingkat dorongan untuk mempengaruhi orang lain	Likert

*Sumber: peneliti 2020*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

#### **1) Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2015:66) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Jl. T. A. Hamzah No.22, Kota Binjai, Sumatera Utara. Sample diambil

menggunakan metode *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini terdapat 65 kuesioner yang disebarakan secara langsung (tatap muka).

## **2) Studi Dokumentasi**

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Reward, Punishment, motivasi kerja,

## **F. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju (Sugiyono, 2015:67).

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada

responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi & Hidayat, 2014:33).

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi & Hidayat, 2014:33).

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastitas (Manullang & Pakpahan., 2013:187)

#### **a. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan

pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

#### **c. Uji Heterokedastitas**

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan

yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas (Rusiadi & Hidayat, 2014:33).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh pemberian diklat terhadap kinerja pegawai, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Motivasi (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = *Reward* (Independent Variabel)

$X_2$  = *Punishment* (Independent Variabel)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

### **b. Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

### **5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari – hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Suzuki Indonesia merupakan kelompok usaha yang bergerak dibidang industri otomotif yang memproduksi, memasarkan, mempromosikan motor, mobil dan motor tempel (outboard- motor). Hal tersebut juga didukung dengan pelayanan purna jual suku cadang serta perbaikan/ pemeliharaan di seluruh Indonesia yang solid dan terintegrasi dalam melayani para pelanggan Suzuki.

Suzuki Indonesia telah memberikan kontribusi untuk bangsa dan masyarakat dengan memberikan produk-produk bermanfaat bagi perkembangan bangsa. Pelayanan profesional dibidang pemasaran produk dan jasa pelayanan juga menjadi komitmen utama kami untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggan setia Suzuki. Saling percaya dan menghormati merupakan nilai yang kami tanam dalam setiap kerja sama yang dijalani antara karyawan, pemasok, dealer-dealer diseluruh Indonesia

Suzuki Arista merupakan salah satu unit bisnis ARISTA Group yang beroperasi di bawah PT. Arista Sukses Abadi. Suzuki Arista merupakan dealer resmi Suzuki yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual kendaraan baru roda empat merek Suzuki.

ARISTA Group mulai beroperasi pada tahun 2003 dan sejak itu tumbuh menjadi salah satu perusahaan nasional terdepan dalam industri otomotif di Indonesia. Arista hadir untuk memberikan solusi dan pelayanan terbaik dalam

pemilihan dan pemeliharaan kendaraan bagi para pelanggan. Melalui dealer resmi yang tersebar di berbagai propinsi di Indonesia, Arista menawarkan berbagai kendaraan dari merek-merek ternama dunia untuk kepuasan pelanggan.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi perusahaan terkemuka di dalam Suzuki Global Operation yang dihargai dan dikagumi di Indonesia

### b. Misi

Kami menginginkan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang berimbang berdasarkan azas kerja keras, integritas dan kebersamaan untuk selalu mencapai hasil lebih baik dalam mendahului harapan pelanggan.

## 3. Penghargaan

Suzuki beberapa kali memenangkan penghargaan dari tahun ke tahun, berikut ini tabel penghargaan yang telah diterima oleh Suzuki:

**Tabel 4.1 Penghargaan Mobil Suzuki di Indonesia**

No	Tahun	Penghargaan
1	1998	ISO 9001:2008 Quality Management System for Manufacturing, Assembling, Marketing & After Sales of Motorcycles and Automobile
2	2006	ISO 14001:2004 Environment Management System for Cakung Plant
3	2008	ISO 14001:2004 Environment Management System for Tambun I Plant
4	2009	ISO 14001:2004 Environment Management System for Tambun 2 Plant
5	2012	ISO/IEC 17025:2005 Testing & Calibration Management System
6	2015	AUTOCAR Indonesia Reader's Choice Award 2015 (Honorary Award – CSR Program: Suzuki Peduli – Donasi Engine Mobil & Motor serta Unit Motor)
7	2015	Beritasatu.com – Web Multinational Corporation Award (Special Awards – Best Customer Relationship)

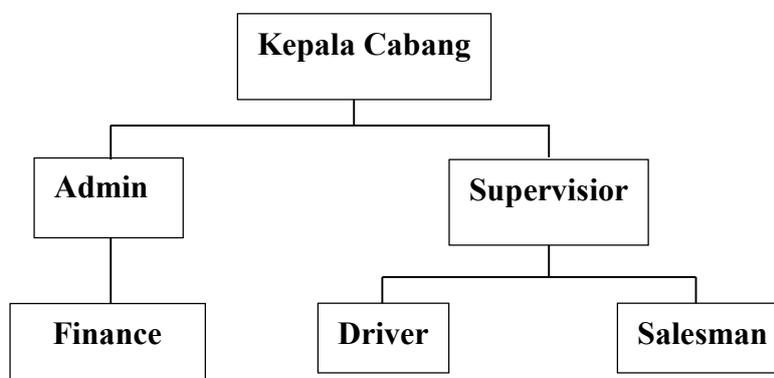
		Management Channel)
8	2016	Mobilinews.com – Investasi Pabrik Terbaru & Terbesar di Indonesia (nvestasi Pabrik Terbaru & Terbesar di Indonesia oleh Suzuki Mobi)
9	2017	Warta Ekonomi - The Winner of Indonesia Prestige Brand Award 2017 for Brand Most Used Often (Special Awards – Best Customer Relationship Management Channel)
10	2018	Primaniyarta Export Award 2018 (Category For Extra Ordinary Performance)
11	2019	ICMA Indonesia Content Marketing Awards (The Best Influencer Marketing Implementation in Private Sector Category)
12	2019	IIMS Award 2019: Best Booth Car > 1000 sqm (IIMS Award - Best Booth)
13	2019	IIMS Award 2019: Most View Instagram Posting (IMS Award - Best Instagram Posting)

Sumber: Suzuki Indomobil Sales (2020)

#### 4. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

##### a. Struktur Organisasi

Berikut ini struktur organisasi PT. Arista Sukses Abadi Kota Binjai dapat digambarkan dibawah ini:



**Gambar 4.1.:PT. Arista Sukses Abadi Kota Binjai (2020)**

Sumber: PT. Arista Sukses Abadi Kota Binjai (2020)

##### b. Tanggung Jawab

###### 1) Kepala Cabang

Bertanggung jawab terhadap operasional cabang perusahaan termasuk penjualan dan laba perusahaan tersebut.

###### 2) Supervisor

Mengurus tentang masalah kepegawaian, mulai dari masalah pelatihan dan penerimaan karyawan

3) Admin

Bertanggung jawab melakukan pencatatan penjualan termasuk laporan – laporannya

4) *Finance*

Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang perusahaan secara operasional sehari–hari.

5) *Driver*

Melakukan pengantaran barang–barang dan aktifitas yang berhubungan dengan penggunaan mobil.

6) *Salesman*

Memaksimalkan penjualan diluar showroom dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut yaitu:

**Tabel 4.2.**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-Laki	44	67,7	67,7	67,7
Perempuan	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 44 orang dan jumlah perempuan sebanyak 21 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut yaitu:

**Tabel 4.3.**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	2	3,1	3,1	3,1
21-30 Tahun	47	72,3	72,3	75,4
31-40 Tahun	14	21,5	21,5	96,9
41-50 Tahun	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 47 responden, kemudian dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14, dan dengan responden yg berusia < 20 tahun dan 41-50 ahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

**Tabel 4.4.**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	47	72,3	72,3	72,3
S1	16	24,6	24,6	96,9
S2	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.4 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 47 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 16 responden dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dan

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	63	96,9	96,9	96,9
>10 Tahun	2	3,1	3,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah < 10 tahun sebanyak 63 orang dan yang paling sedikit >10 tahun sebanyak 2 orang.

#### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (tiga) variabel bebas yaitu *reward* dan *punishment* serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 65 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

## 1. Reward

Variabel *reward* ( $X_1$ ) dibentuk oleh 6 (tiga) indikator yaitu gaji, bonus, bentuk kebanggaan, rasa empati dari pihak perusahaan, wewenang dan apresiasi

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan kinerja		Gaji sesuai dengan UMR Kota Binjai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5
Ragu-ragu	22	33,8	14	21,5
Setuju	31	47,7	41	63,1
Sangat Setuju	11	16,9	9	13,8
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8000		3,8923	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan kinerja sudah baik.
- b) Untuk item gaji sesuai dengan UMR Kota Binjai, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai gaji sesuai dengan UMR Kota Binjai sudah baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus ( $X_{1.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan		Karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan porsinya masing-masing	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-

Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	16	24,6	12	18,5
Setuju	30	46,2	22	33,8
Sangat Setuju	19	29,2	31	47,7
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0462		4,2923	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan memberikan bonus kepada karyawan, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sudah baik.
- b) Untuk item karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan porsinya masing-masing, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suzuki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan porsinya masing-masing sudah sangat baik

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bentuk Kebanggaan (X1.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan penghargaan karyawan beprestasi atau kinerja paling baik		Perusahaan memberikan tunjangan untuk hasil kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Ragu-ragu	20	30,8	13	20,0
Setuju	32	49,2	41	63,1
Sangat Setuju	13	20,0	10	15,4
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8923		3,9231	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan memberikan penghargaan karyawan beprestasi atau kinerja paling baik, sebanyak 32 responden (49.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan penghargaan karyawan beprestasi atau kinerja paling baik sudah baik.
- b) Untuk item perusahaan memiberikan tunjangan untuk hasil kerjanya, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memiberikan tunjangan untuk hasil kerjanya sudah baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Empati Dari Pihak Perusahaan (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan Memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan		Perusahaan menaikkan pangkat karyawan yang berprestasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5
Ragu-ragu	13	20,0	21	32,3
Setuju	40	61,5	31	47,7
Sangat Setuju	11	16,9	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,9385		3,8308	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai perusahaan memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan, sebanyak 40 responden (61.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan sudah baik.

- b) Untuk item pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan menaikkan pangkat karyawan yang berprestasi sudah baik.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Wewenang (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,5
Ragu-ragu	21	32,3
Setuju	28	43,1
Sangat Setuju	15	23,1
Total	65	100,0
Mean	3,8769	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan, sebanyak 28 responden (43.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan sudah baik.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Apresiasi (X<sub>1.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,5
Ragu-ragu	24	36,9
Setuju	27	41,5
Sangat Setuju	13	20,0

Total	65	100,0
Mean	3,8000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai bertanggung jawab dengan perusahaan mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan, sebanyak 42 responden (59.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.91. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan mengapresiasi hasil pekerjaan yang anda telah selesaikan sudah baik.

## 2. Punishment

Variabel *punishment* ( $X_1$ ) dibentuk oleh 6 (enam) indikator teguran lisan, teguran tertulis, peringatan lisan, peringatan tertulis, pemotongan gaji/tunjangan, dan penurunan pangkat/jabatan

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Teguran Lisan ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan melakukan teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan		Pemimpin melakukan teguran secara lisan kepada bawahannya yang melakukan kesalahan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	15	23,1	11	16,9
Setuju	34	52,3	34	52,3
Sangat Setuju	16	24,6	17	26,2
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0154		4,0000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item perusahaan melakukan teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan melakukan

teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan sudah baik.

- b) Untuk item pemimpin melakukan teguran secara lisan kepada bawahannya yang melakukan kesalahan, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai pemimpin melakukan teguran secara lisan kepada bawahannya yang melakukan kesalahan sudah baik.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Teguran Tertulis (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	17	26,2
Setuju	32	49,2
Sangat Setuju	16	24,6
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,9846</b>	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,*

- a) Untuk item perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan, sebanyak 32 responden (49.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan sudah baik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peringatan Lisan (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan penurunan pangkat atau jabatan kepada karyawan	Perusahaan memberikan pemindahan area kepada karyawan

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	19	29,2	12	18,5
Setuju	33	50,8	29	44,6
Sangat Setuju	12	18,5	24	36,9
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8615		4,1846	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan memberikan penurunan pangkat atau jabatan kepada karyawan, sebanyak 36 responden (50.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan penurunan pangkat atau jabatan kepada karyawan sudah baik.
- b) Untuk item perusahaan memberikan pemindahan area kepada karyawan, sebanyak 35 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan pemindahan area kepada karyawan sudah baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peringatan Tertulis (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memutuskan hubungan kerja		Perusahaan memberikan surat peringatan secara berkala.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	19	29,2	12	18,5
Setuju	33	50,8	29	44,6
Sangat Setuju	12	18,5	24	36,9
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8615		4,1846	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan memutuskan hubungan kerja, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 38.6. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memutuskan hubungan kerja sudah baik.
- b) Untuk item perusahaan memberikan surat peringatan secara berkala, sebanyak 29 responden (44.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 41.8. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai Perusahaan memberikan surat peringatan secara berkala sudah baik.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemotongan Gaji/Tunjangan (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memotong gaji karyawan sesuai dengan kesalahan yang di lakukan		Perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dikarenakan kesalahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	18	25,4	18	25,4
Setuju	39	54,9	39	54,9
Sangat Setuju	14	19,7	14	19,7
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	3,9437		3,9437	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item perusahaan memotong gaji karyawan sesuai dengan kesalahan yang di lakukan, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 39.4. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memotong gaji karyawan sesuai dengan kesalahan yang di lakukan sudah baik.
- b) Untuk item perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dikarenakan kesalahannya, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3.94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan dikarenakan kesalahannya sudah baik.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penurunan Pangkat/Jabatan (X<sub>2.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan hukuman sesuai dengan jabatannya	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	17	26,2
Setuju	32	49,2
Sangat Setuju	16	24,6
Total	65	100,0
Mean	3,9846	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,*

- a) Untuk item perusahaan memberikan hukuman sesuai dengan jabatannya, sebanyak 32 responden (49.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai perusahaan memberikan hukuman sesuai dengan jabatannya sudah baik.

### 3. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan untuk mencapai target kerja, kebutuhan untuk bekerja sama, kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dan kebutuhan untuk berprestasi

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Mencapai Target Kerja (Y<sub>.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya terdorong untuk bekerja melebihi target	Saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja

	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5
Ragu-ragu	22	33,8	14	21,5
Setuju	31	47,7	41	63,1
Sangat Setuju	11	16,9	9	13,8
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8000		3,8923	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2020

- a) Untuk item saya terdorong untuk bekerja melebihi target, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya terdorong untuk bekerja melebihi target sudah baik.
- b) Untuk item saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya terdorong untuk dapat berhubungan baik dengan rekan kerja sudah baik.

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Mencapai Target Kerja (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya terdorong untuk mendapatkan hasil yang terbaik		Saya akan memberikan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	16	24,6	12	18,5
Setuju	30	46,2	22	33,8
Sangat Setuju	19	29,2	31	47,7
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0462		4,2923	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2020

- a) Untuk item saya terdorong untuk mendapatkan hasil yang terbaik, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.04. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya terdorong untuk mendapatkan hasil yang terbaik sudah baik.
- b) Untuk item saya akan memberikan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.29. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai Saya akan memberikan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan sudah sangat baik.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Bekerja Sama (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan		Saya dapat meyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Ragu-ragu	20	30,8	13	20,0
Setuju	32	49,2	41	63,1
Sangat Setuju	13	20,0	10	15,4
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8923		3,9231	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2020

- a) Untuk item saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan, sebanyak 32 responden (49.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya terdorong untuk menjadi pemimpin di perusahaan sudah baik.

b) Untuk item saya dapat meyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya dapat meyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya sudah baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu mengajak siapapun untuk membantu saya		Saya bisa mencapai target bersama dengan tim	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	15	23,1	11	16,9
Setuju	34	52,3	34	52,3
Sangat Setuju	16	24,6	17	26,2
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8077		4.0123	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2020

- a) Untuk item saya mampu mengajak siapapun untuk membantu saya, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya mampu mengajak siapapun untuk membantu saya sudah baik.
- b) Untuk item saya bisa mencapai target bersama dengan tim, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya bisa mencapai target bersama dengan tim sudah baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Mendapatkan Prestasi (Y.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja		Saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	19	29,2	12	18,5
Setuju	33	50,8	29	44,6
Sangat Setuju	12	18,5	24	36,9
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8615		4,1846	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja, sebanyak 36 responden (50.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja sudah baik.
- b) Untuk item saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja, sebanyak 35 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Suziki Arista Sukses Abadi Kota Binjai mengenai saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja baik.

#### **D. Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 4.23.**  
**Uji Validitas Reward**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Reward (X1)	P1	,727	.300	Valid
		P2	,686		Valid
		P3	,435		Valid
		P4	,393		Valid
		P5	,416		Valid
		P6	,636		Valid
		P7	,671		Valid
		P8	,464		Valid
		P9	,678		Valid
		P10	,330		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 65$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel *reward* (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.24. Uji Validitas Punishment**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Punishment (X2)	P1	,842	.300	Valid
		P2	,676		Valid
		P3	,460		Valid
		P4	,642		Valid
		P5	,657		Valid
		P6	,625		Valid
		P7	,451		Valid
		P8	,821		Valid
		P9	,826		Valid
		P10	,733		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 65$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel *Punishment* (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

**Tabel 4.25. Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Variabel Penelitian	Item Kuisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Motivasi Kerja (Y)	P1	,758	.300	Valid
		P2	,733		Valid
		P3	,436		Valid
		P4	,678		Valid
		P5	,430		Valid
		P6	,729		Valid
		P7	,511		Valid
		P8	,716		Valid
		P9	,412		Valid
		P10	,692		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 65$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket

dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.26.**

Uji Reabilitas *Reward*

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,841	10

Sumber: SPSS 22 (2020)

Tabel 4.25. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,841 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel *reward* adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.27.**

Uji Reabilitas *Punishment*

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,904	10

Sumber: SPSS 22 (2020)

Tabel 4.26. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,904 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel *punishment* adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.28.**

Uji Reabilitas Motivasi Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,876	10

Sumber: SPSS 22 (2020)

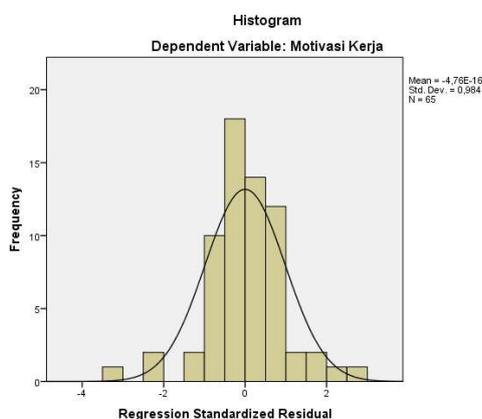
Dari Tabel 4.28. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,876 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

### 1. Uji Normalitas Data

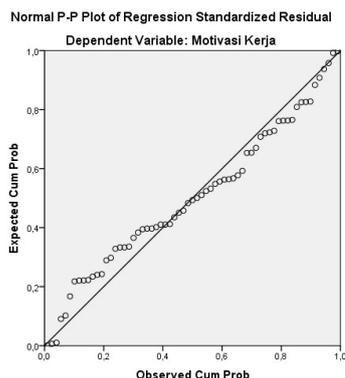
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan Gambar 4.2. di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



**Gambar 4.3. Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan Gambar 4.3. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *reward* (X1), *punishment* (X2), dan motivasi kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel. 4.29.**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40,3384615
	Std. Deviation	3,87009163
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060

	Negative	-,054
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Pada tabel 4.27. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.30. Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,783	4,174	,667	,507		
Reward	,493	,099	4,997	,000	,870	1,149
Punishment	,458	,086	5,292	,000	,870	1,149

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

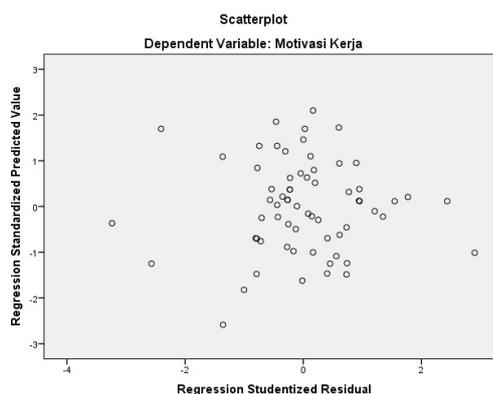
- 1) Variabel *reward* (X1) nilai *Tolerance* = 0,870 dan nilai *VIF* = 1,149.
- 2) Variabel *punishment* (X2) nilai *Tolerance* = 0,870 dan nilai *VIF* = 1,149.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan *VIF* diatas dapat diketahui bahwa kompetensi, dan

disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (*reward* dan *punishment*) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### 1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.31.**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,783	4,174	,667	,507		
	Reward	,493	,099	4,997	,000	,870	1,149
	Punishment	,458	,086	5,292	,000	,870	1,149

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.783 + .493 X_1 + .458 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka motivasi kerja (y) adalah sebesar 2.783.
- 2) Jika terjadi peningkatan *reward* sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.493 atau 49.3%.
- 3) Jika terjadi peningkatan *punishment* sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja belian akan meningkat sebesar 0.458 atau 45.8%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu *reward* dan *punishment*.

**Tabel 4.32. Uji Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients			Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	t	Sig.		
1	(Constant)	2,783	4,174	,667	,507		
	Reward	,493	,099	4,997	,000	,870	1,149
	Punishment	,458	,086	5,292	,000	,870	1,149

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.32 dapat dijelaskan nilai persamaan  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 4.997$  pada signifikan = 0.00.
- 2) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien nilai  $t_{hitung} = 5.292$  pada signifikan = 0.00.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak  $n = 65$  responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 1.668$  pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel *reward* menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4.997 > 1.666$  pada signifikan  $0.0 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja gawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel *punishment* menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5.292 > 1.666$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.

### b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.33. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958,567	2	479,283	41,387	,000 <sup>b</sup>
	Residual	717,987	62	11,580		
	Total	1676,554	64			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 41,387$  pada signifikan  $0.000$ . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 71$  responden dimana  $df(1) = n - k = 65 - 3 = 62$  kemudian dapat diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2.73$  pada signifikan  $0.05$ .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $41,387 > 2.73$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

### 3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya *reward* dan *punishment*) untuk menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.34. Uji Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,572	,558	3,40300

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,558 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 55.8% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya  $100\% - 55.8\% = 44.6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, kepemimpinan, etos kerja dan lain-lain.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel *reward*

menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4.997 > 1.666$  pada signifikan  $0.0 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.

Menurut (Purwanto, 2019) *reward* adalah sebagai alat untuk mendidik anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, dengan karyawan yang sudah lama bekerja belum mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan pangkat serta karyawan masih belum memiliki gaji yang sesuai UMR sehingga karyawan belum termotivasi dalam bekerja.

## **2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel *punishment* menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5.292 > 1.666$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diteima.

Nawawi, (2018) yaitu *internal consistency* (konsistensi internal), *external compentitiveness* (persingan/ kompetisi eksternal), *employee contributions* (kontribusi karyawan), *administrations* (administrasi), konsisten internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, yang dimana jika dilihat dari karyawan yang mendapatkan

peringatan lisan membelum memberikan efek jera kepadanya serta atasan tidak tegas dalam menetapkan sanksi yang lebih berat kepada karyawan, sehingga karyawan mengulang kembali kesalahan yang sama.

### 3. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 41,387$  pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 65$  responden dimana  $df(1) = n - k = 65 - 3 = 62$  kemudian dapat diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2.73$  pada signifikan 0.05.

Demikian maka variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $41,387 > 2.73$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis ( $H_4$ ) sebelumnya diterima.

Menurut (Purwanto, et all 2019:65) motivasi karyawan bisa semakin baik jika adanya penghargaan serta adanya hukuman yang adil didapatkan oleh seluruh karyawan tetapi bisa menjadi tidak baik jika adanya kesenjangan diantara karyawan.

Pegawai mengharapkan jika perusahaan memberikan tunjangan serta hadiah yang memang semestinya didapati oleh karyawan dan juga karyawan harus mentaati aturan dan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga menciptakan motivasi dalam bekerja

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel *reward* menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $4,997 > 1,666$  pada signifikan  $0,00 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_1$ ) sebelumnya diterima.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5,279 > 1,670$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_2$ ) sebelumnya diterima.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja. Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada  $F_{hitung} = 41,387$  pada signifikan  $0,00$ . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 65$  responden dimana  $df(1) = n - k = 64 - 3 = 61$  kemudian dapat diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2,76$  pada signifikan  $0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *reward* dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif motivasi kerja (nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $41,387 > 2,76$  pada signifikan  $0,00 < 0,05$ ). Maka hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima

**B. Saran**

- 1) Karyawan yang sudah lama bekerja haruslah diberikan kesempatan ujian promosi naik jabatan sehingga nantinya dapat berprestasi yang diharapkan serta karyawan diberikan gaji yang sesuai UMR sehingga karyawan dapat memenuhi kehidupannya.
- 2) Karyawan yang mendapatkan peringatan lisan haruslah lebih peka akan kesalahan yang telah dilakukannya serta atasan tegas dalam menetapkan sanksi yang lebih berat kepada karyawan sehingga hal-hal yang salah tersebut menjadi pembelajaran untuk semua karyawan.
- 3) Karyawan harus memiliki tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga dapat membantu mencapai hasil yang maksimal serta karyawan nantinya mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sajjad, B. (2019). The Role of Sensitivity to Reward and Punishment and Moral Disengagement in the Prediction of Craving among People with Substance Dependency. *International Journal of Psychology*, 13(1), 40–62. <https://doi.org/10.24200/ijpb.2018.125014.1012>
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Asa'ad, F. (2019). "Shared decision-making (SDM) in dentistry: A concise narrative review." *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 25(6), 1088-1093.
- Bimo, W. (2010). "Bimbingan Dan Konseling Karir (studi dan karir)." (2010).
- Brewer, G. A., & Walker, R. M. (2012). Personnel Constraints in Public Organizations: The Impact of Reward and Punishment on Organizational Performance. *Public Administration Review*, 73, 121–131. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02681.x>.Personnel
- Fortunato, D., & Stevenson, R. T. (2013). Performance voting and knowledge of cabinet composition. *Electoral Studies*, 32(3), 517–523. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2013.05.001>
- Ghozali, I., & Nasehudin., T. S. (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif." Bandung: Pustaka Setia.
- Hadiprojo, R., & Handoko, T. H. (2011). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia."
- Hanum, W. (2010). "Analisis Pengaruh Perkembangan Industri UKM Terhadap Pertumbuhan Sektor Industri Sumatera Utara."
- Hasibuan, M. S. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia, PT BumiAksara." Jakarta: Herbyantoro Adiwijaya.
- Indrawijaya, K. R. (2019). Self-management Rehabilitation Capabilities on Older Adults by Persuasive Technology. University of Twente,.
- Iqbal, M., Abdullah, D., Hartono, H., Erliana, C. I., Sriadhi, S., Prasnowo, M. A., ... & Khaddafi, M. (2018, November). Design of Decision Support System Determination of Inventory Inventory Using Single Exponential Smoothing Forecasting Method. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1114, No. 1, p. 012082). IOP Publishing.

- Ivancevich, J. M. (2010). "Human Resource Management-11." Aufl. Boston, MA.
- Kuncoro, M. (2013). "Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi." Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahmudi, A. A. (2015). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Dan Karyawan Berbasis Web. *Surya Informatika*, 1(1), 55–60.  
<https://doi.org/24773042>
- Mangkunegara, A. P. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas." Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan., M. (2013). "Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global." Medan: Cipta Rancana Media Pakpahan.
- Moorhead, G., & Griffin., R. W. (2013). "Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi." Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. H. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif."
- Pareek, L. U., & Purohit., S. (2018). *Training Instruments in HRD and OD*. SAGE Publishing India.
- Pratheepkanth, P. (2011). Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank Of Sri Lanka Plc, In Jaffna District. 11(4).
- Purnama, A. V. (2015). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya." Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Purwanto. (2019). "Ilmu pendidikan teoretis dan praktis."
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6, 158–166. Retrieved from [www.openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp](http://www.openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp)
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rivai, V. (2016). "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan."
- Robbins, S. T., & Judge, T. A. (2017). "Organizational Behaviour 17e Global Edition."
- Roma, P., Gal-Or, E., & Chen., R. R. (2018). "Reward-based crowdfunding campaigns: Informational value and access to venture capital." *Information Systems Research*, 29(3), 679–697.

- Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014). "Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel."
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, S. P. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Belas." Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil."
- Soekanto, S. (2012). "Sosiologi Kebudayaan dan Masyarakat."
- Sugiyono, P. (2015). "Metode penelitian kombinasi (mixed methods)." Bandung: Alfabeta.
- Surya, E. D., Aditi, B., & Saragih, M. G. (2020). The Effect of Experiential Marketing on Customer Loyalty with Satisfaction as an Intervening Variables. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 103-108.
- Thompson, T., Hertzberg, J., & Sullivan., M. (2013). "Social media risks and rewards."
- Uno, H. B. (2012). "Motivation theory and measurement." Jakarta: Bumi Aksara Publication.
- Weiner, B. (2013). *Human motivation*. Psychology Press.
- Wijanarko, L. (2017). Peran Reward dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Pada Direktorat Sabhara Polda Jateng. *Proceedings*, 1(1).
- Winardi, J. (2011). "Motivation and motivating in management." Jakarta: Raja Grafindo Persada.