

## PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ERAFONE ARTHA RETAILINDO MAKASSAR

Muhammad Aisyar Mata<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>, Chalid Imran Musa<sup>4</sup>,  
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>5</sup>

Universitas Negeri Makassar

Email: aisyarmata2508@gmail.com<sup>1</sup>, agung234@yahoo.com<sup>2</sup>, zainal\_ruma@yahoo.com<sup>3</sup>,  
imranmusa1962@gmail.com<sup>4</sup>, tenri.sayu@unm.ac.id<sup>5</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to test whether the Reward and Punishment variables have an influence on Employee Work Motivation at PT. Erafone Artha Retailindo Makassar. To find out which variable has the most influence on employee motivation. The research was conducted using a survey method, where data was obtained by distributing questionnaires to 55 respondents. The population in this study are all employees at PT. Erafone Artha Retailindo Makassar, the sampling method used is saturated sample. The collected data were analyzed using multiple linear regression equations. The results of the study show that there is an influence between rewards on employee motivation. Through the results of the calculations that have been carried out, the t value is 7.649 with a significant result of  $0.000 < 0.05$ . And the results of testing the hypothesis partially prove the effect of punishment on Employee Motivation. Through the results of the calculations that have been carried out, the t value is 4.836 with a significant result of  $0.000 < 0.05$ . This means that there is an influence between reward and punishment variables on employee motivation at PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian apakah variabel *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survey, dimana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 55 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar, Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sample jenuh. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 7,649 dengan signifikan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan pengaruh antara *punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 4,836 dengan signifikan hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.

**Kata kunci:** Reward, Punishment, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan di setiap negara harus mengembangkan dan meningkatkan kualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dampak yang disebabkan oleh globalisasi bagi perusahaan yang ada di setiap negara adalah dengan munculnya pesaing-pesaing baru yang dapat memberikan terobosan baru untuk memperoleh target perusahaan yang telah direncanakan. Langkah yang dilakukan

perusahaan dalam menghadapi semua tantangan akan perubahan yang terjadi akibat globalisasi, harus memiliki tindakan yang dapat mencegah dan mengatasi masalah sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi.

Kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini telah menciptakan persaingan dan kemajuan dalam perekonomian di seluruh dunia, ini menandakan bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah faktor sumber daya manusia, Kentjana & Nainggolan (2018).

Sumber daya yang paling umum dijumpai pada perusahaan adalah karyawan, karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi, karena tanpa adanya karyawan maka akan menghambat pekerjaan yang ada dip perusahaan dan tidak akan terlaksana. Peran penting karyawan dalam perusahaan yaitu, ikut serta dalam perencanaan dan proses tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan.

Sebagai hal penting dalam perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi kerja agar semua tujuan yang telah di rencanakan dapat terealisasi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri, Rajagukguk & Intan (2018).

Motivasi merupakan hal penting yang dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga motivasi menjadi suatu hal yang perlu dimiliki oleh karyawan yang ada di perusahaan agar dapat mencapai tujuan direncanakan, Wulansari et al. (2017). Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila motivasi karyawan tinggi, pada umumnya ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment*.

*Reward* dan *Punishment* memiliki keertian yang kuat ketika dihubungkan dengan kondisi yang ada dilapangan, Reni Fatmiya Utami (2019). Artinya ketika seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan maka akan diberikan *reward* yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, Sedangkan jika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajiban maka perusahaan tentunya akan memberikan sanksi atau *punishment* terhadap karyawan yang ada di perusahaan.

Pemberian *reward* menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan, karena selain meningkatkan motivasi kerja karyawan secara otomatis karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Namun pemberian *reward* kepada karyawan harus senantiasa dilakukan agar *reward* tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada kewajiban selanjutnya.

*Reward* akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan sehingga pemberian *reward* mampu meningkatkan kinerja seseorang, Muliani (2017). Dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi kerja

bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian *reward* bukan menjadi salah satu hal utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan namun terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu *punishment*.

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* diberikan memiliki tujuan agar dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, Kentjana & Nainggolan (2018).

Hukuman atau sanksi (*punishment*) adalah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi sebuah alat yang meningkatkan motivasi kerja jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan aturan pemberian hukuman, Astuti et al (2018). Upaya pemberian *punishment* terhadap karyawan harus sesuai aturan dan tepat sasaran agar *punishment* yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan agar lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan.

Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan agar lebih bermutu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kedepannya. Oleh karena itu pemberian *reward* dan *punishment* dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan, karena mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Namun apabila perusahaan lalai dalam menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan maka akan membuat kinerja dan motivasi kerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

PT. Erafone Artha Retailindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail Handphone, yang merupakan anak perusahaan dari Erajaya Group. Didirikan pada Agustus 2002, Erafone memulai bisnisnya dengan menjadi distributor resmi Handphone dan aksesoris Nokia. Di tahun 2004, berkembang lagi menjadi distributor resmi Sony Ericsson dan kemudian Samsung. Erafone berkomitmen untuk terus melakukan inovasi yang berkesinambungan guna memenuhi permintaan pasar Indonesia dengan menyediakan pelayanan yang profesional, berkualitas dan penuh nilai lebih. Saat ini Erafone memiliki 230+ outlet dan 18 kantor cabang di lokasi strategis di Jakarta dan kota-kota besar lainnya khususnya Kota Makassar.

Tabel 1. Karyawan Yang di Kenakan Surat Peringatan

Tahun	Tingkat (SP) Surat Peringatan	Karyawan yang dikenakan (SP) Surat Peringatan
2019	SP I	10
	SP II	4
	SP III	3
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>

Tahun	Tingkat (SP) Surat Peringatan	Karyawan yang dikenakan (SP) Surat Peringatan
2020	SP I	14
	SP II	3
	SP III	4
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>
Tahun	Tingkat (SP) Surat Peringatan	Karyawan yang dikenakan (SP) Surat Peringatan
2021	SP I	11
	SP II	5
	SP III	3
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>

Sumber: PT. Erafone Artha Retailindo Makassar

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya indikasi karyawan yang kurang disiplin yang melanggar peraturan, hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang mendapatkan *punishment* berupa surat peringatan pada tahun 2019 – 2021. Dapat di lihat dari data tabel 1 dimana pada tahun 2020 – 2021 karyawan yang dikenakan sanksi meningkat dibandingkan pada tahun 2019.

Karyawan diberikan surat peringatan karena beberapa alasan yang ada di perusahaan antara lain yaitu, apabila karyawan tidak hadir pada saat hari kerja dengan tidak memberikan alasan maka karyawan tersebut akan diberikan surat peringatan, selanjutnya apabila karyawan menjual barang diluar toko kepada customer dengan contoh membawakan barang kerumah pelanggan karena sering terjadi aksi seperti ini maka akan diberikan sanksi oleh atasan dan yang paling sering terjadi yaitu menghilangkan barang yang ada di toko maka akan diberikan sanksi untuk mengganti kerugian dan diberikan surat peringatan.

Jenis *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri atas 2 yaitu *reward* finansial dan *reward* finansial, *reward* finansial meliputi bonus/tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok karyawan sesuai dengan target yang telah mereka selesikan. *Reward* non finansial juga diberikan kepada karyawan yaitu berupa promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang baik yaitu target yang ditentukan oleh perusahaan tercapai.

## TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi, berasal dari kata motif (*Motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Mangkunegara (2015), menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terfokus atau tertuju demi mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi keadaan pekerjaan di perusahaan, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap keadaan pekerjaan itulah yang memperkuat motivasi kerja karyawan demi mencapai kinerja maksimal.

Menurut Kadarisman, (2012), motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan Wibowo, (2015), menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak/dorongan seseorang dalam melakukan suatu hal demi tercapainya tujuan. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

*Reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berperilaku baik, meraih suatu prestasi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017), *Reward* Merupakan segala bentuk upah dan kompensasi/imbalan, baik berupa pembayaran keuangan langsung, seperti: gaji, insentif, komisi, dan bonus, maupun pembayaran finansial tidak langsung, seperti: asuransi dan hiburan

Wirawan & Afani, (2018), menyatakan *Reward* adalah suatu materi penting untuk memotivasi karyawan dalam berkontribusi menuangkan ide dan inovasi yang paling mumpuni untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Menurut Nawawi dalam Putra & Damayanti, (2020), “*Reward* adalah usaha membangkitkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang merambah aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sebuah hadiah atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau anggota perusahaan karena telah melakukan pekerjaan sangat baik yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kembali motivasi karyawan guna mencapai tujuan yang lebih besar kedepannya.

*Punishment* atau hukuman adalah salah satu tindakan yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan atas kesalahan ataupun pelanggaran yang telah dilakukan dan bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan memotivasi karyawan dan memperhatikan aturan yang berlaku.

Menurut Setiawan (2019), *Punishment* atau hukuman adalah sebuah proses dalam segala kegiatan organisasi atau berperan dalam metode pembelajaran dalam rangka ikut menopang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu mengetahui serta memahami apa itu

hukuman. hukuman adalah sebuah metode untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum

Mangkunegara dalam Febrianti (2014), Menyatakan bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Artinya dalam perusahaan semua karyawan harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan apabila melanggar peraturan maka karyawan akan mendapatkan hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.

Sementara Menurut Anwar dan Dunija dalam Kentjana & Nainggolan (2018), Pada perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang ceroboh atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak maka dapat menjadi sebuah motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah sebuah Hukuman yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dan kurang mengikuti aturan yang dapat merugikan perusahaan, maka dari itu *punishment* diberlakukan.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, digunakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang dimana penelitian ini menggambarkan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fenomena sosial tertentu, dengan maksud mendeskripsikan secara terperinci tentang fakta-fakta dan data yang ada. Penelitian ini merupakan *field research* (penelitian lapangan) yang data-datanya merupakan data angket sesuai dengan kajian ini. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif bersifat deskripsi dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar sebanyak 55 Orang yang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner yang dibuat oleh peneliti dalam kegiatannya untuk keperluan dalam pengumpulan data pada penelitian. Pada penelitian ini digunakan analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) dan melakukan uji hipotesis untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini dengan cara pengujian secara bersama-sama atau parsial yakni uji F serta pengujian secara sendiri-sendiri atau simultan yakni uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data dan pengujian dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh *reward*, *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar. Pengolahan data menggunakan bantuan

program SPSS versi 21 berdasarkan data primer yang telah diperoleh. Berikut adalah hasil uji persamaan regresi linear.

Tabel 1 Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.323	3.644		1.735	.089
1	REWARD	.653	.127	.622	5.151	.000
	PUNISHMENT	.207	.154	.162	1.343	.185

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 6,323 sedangkan nilai X1 dan X2 (b/koeffisien regresi) sebesar 0,653 dan 0,207. Maka persamaan regresi yang di tulis adalah:

$$Y = 6,323 + 0,653X_1 + 0,207X_2$$

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t Reward

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8.175	3.398		2.406	.020
1	REWARD	.760	.099	.724	7.649	.000
	RD				9	

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh *reward* (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,649 > t$  tabel  $2,007$ . Artinya terdapat pengaruh *Reward* (X1) terhadap motivasi kerja karyawan secara positif dan signifikan. Kesimpulannya yaitu bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t *Punishment* Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.238	3.903		
1 PUNISHMENT	.707	.146	.553	4.836	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh *punishment* (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4.836 > t$  tabel  $2,007$ . Artinya terdapat pengaruh *Reward* (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Kesimpulannya yaitu bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	751.754	2	375.877	30.598	.000 <sup>b</sup>
Residual	638.792	52	12.284		
Total	1390.545	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dilihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 30,598 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian dicari pada distribusi Ftabel dan ditemukan nilai Ftabel 3,172. karena nilai Fhitung 30,598 lebih besar dari Ftabel 3,172 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Reward (X1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dengan uji hipotesis secara parsial pada taraf signifikansi 5% memperlihatkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar. Hal ini dapat dilihat dari pengujian secara parsial pada tabel 4.16 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,649 > 2,007$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Menurut Muliani (2017), *reward* akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan sehingga pemberian *reward* mampu meningkatkan kinerja seseorang,

Maka dari itu, manajemen perusahaan PT. Erafone Artha Retailindo Makassar harus memperbaiki *reward* agar lebih bagus lagi jika karyawan melebihi target perusahaan. Pemberian *reward* yang tidak sesuai kepada karyawan sehingga membuat motivasi kerja karyawan dapat menurun. Maka dari itu perusahaan harus memberikan *reward* secara adil dan konsisten agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat lebih dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Febrianti, 2014) menunjukkan hasil bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Reward (X1) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dengan uji hipotesis secara parsial pada taraf signifikansi 5% memperlihatkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar. Hal ini dapat dilihat dari pengujian secara parsial pada tabel 4.17 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,836 > 2,007$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Menurut Kentjana & Nainggolan (2018), *punishment* diberikan memiliki tujuan agar dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Maka dari itu penerapan sistem *punishment* oleh perusahaan PT Erafone Artha Retailindo Makassar harus konsisten dan lebih tegas kepada karyawan. Apabila karyawan mendapatkan *punishment* akan membuat mereka evaluasi terhadap pelanggaran yang dilakukan sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat dan akan meminimalisir kesalahan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada uji statistik dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,598 > 3,172$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga ada pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara variabel-variabel independent yaitu *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Erafone Artha Retailindo Makassar sudah baik dalam memberikan system *reward* dan *punishment* yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. PT. Erafone artha Retailindo Makassar harus konsisten untuk melakukan penerapan *reward* dan *punishment* agar memberikan kinerja yang baik melalui dorongan motivasi yang perusahaan berikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Suci et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari Uji F menunjukkan bahwa semua variabel independent yaitu *reward* dan *punishment* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi *reward* dan *punishment*, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041. [ejournal.com/2015/02/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap.html](http://ejournal.com/2015/02/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap.html)
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pantiya Buku.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. REFIKA ADITAMA.
- Ni Putu Adi Muliani. (2017). Peran Mediasi Motivasi Pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 1731–1756.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September, 5–6*. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Reni Fatmiya Utami. (2019). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang*. 1–25.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, suparmi dan vicky. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No.(1), 51–61.
- Suci, N., Pradnyani, & ADkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP MOITIVASI KERJA KARYAWAN ...**

Muhammad Aisyar Mata<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>,  
Chalid Imran Musa<sup>4</sup>, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>5</sup>  
DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>

---

