

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT  
SEJATI MOTOR TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**ASTRI FITRI FERDIANA  
NIM : 17612136**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT  
SEJATI MOTOR TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat- Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**ASTRI FITRI FERDIANA**

**NIM : 17612136**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT SEMANGAT SEJATI MOTOR  
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ASTRI FITRI FERDIANA  
NIM : 17612136

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Armansyah, S.E., M.M.  
NIDN. 1010088302/ Asisten Ahli



Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M.  
NIDN. 1029127202/ Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**  
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI**  
**KERJA KARYAWAN PADA PT SEMANGAT SEJATI MOTOR**  
**TANJUNGPINANG**

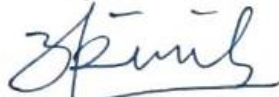
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ASTRI FITRI FERDIANA  
NIM : 17612136

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Tiga Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M.  
NIDN. 1010088302/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.M M.Kes.  
NIDN. 1018096701/ Lektor

Anggota,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.  
NIDK. 8818010016/ Lektor

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,



Ketua

Charlita Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

### PERNYATAAN

Nama : Astri Fitri Ferdiana  
NIM : 17612136  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.29  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap  
Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejati  
Motor Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021  
Penyusun,



**Astri Fitri Ferdiana**  
**NIM : 17612136**

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Sembah sujud serta syukur Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

### **Mama dan Papa Tercinta**

Sebagai tanda bakti, hormat dan terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Mama (Cholifah) dan Papa (Ananta) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalaskan hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Mama dan Papa bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Mama dan Papa yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang lebih baik, Terima kasih maa... Terima kasih paa...

### **Teman-Teman**

Buat Teman-temanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini,

***Ku persembahkan Skripsi ini untuk yang selalu bertanya:***

***Kapan Skripsimu Selesai?***

## HALAMAN MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ  
وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ إِلَّا تَعْدِلُوا قَدْ عَلِمُوا  
هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا  
تَعْمَلُونَ

Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

( QS. Al Ma'idah : 8 )

## KATA PENGANTAR

**Assalaamu'alaikumWr.Wb.**

Alhamdulillahirobbil'alamiin segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang, kemudian dan segala anugerah-Nya yang tidak terhingga kepada penulis. Sholawat beserta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW dan pengikutnya hingga akhir jaman, Amiin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT SEJATI MOTOR”**. Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). Penulis menyadari bahwa penyusunan metode penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini mendapat banyak bantuan, bimbingan, saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Armansyah, SE., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 Program Studi Manajemen
7. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 Program Studi Manajemen
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Objek penelitian yaitu PT. Semangat Sejati Motor yang telah membantu penulis dalam memberikan data yang berguna untuk penyusunan skripsi.
10. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan kepada penulis.
11. Rekan-rekan senasib dan seperjuangan yang telah memberikan bantuan, bimbingan, saran-saran.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam metode penelitian ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran, kritik, dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan semoga apa yang terdapat dalam metode penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Tanjungpinang, 23 Agustus 2021  
Penulis,

**Astri Fitri Ferdiana**  
**NIM 17612136**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN**

**HALAMAN PERNYATAAN**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN MOTTO**

**KATA PENGANTAR..... viii**

**DAFTAR ISI..... x**

**DAFTAR TABEL ..... xiv**

**DAFTAR GAMBAR..... xv**

**DAFTAR LAMPIRAN ..... xvi**

**ABSTRAK ..... xvii**

**ABSTRACT..... xviii**

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 6

1.3 Tujuan Penelitian..... 6

1.4 Kegunaan Penelitian ..... 7

1.4.1 Kegunaan Ilmiah..... 7

1.5 Sistematika Penulisan..... 8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Tinjauan Teori ..... 9

2.1.1	Pengertian Manajemen .....	9
2.1.2	Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) .....	9
2.1.3	Indikator-Indikator Sumber Daya Manusia (SDM).....	10
2.1.4	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.5	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	11
2.1.6	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.2	<i>Reward</i> (Penghargaan) .....	12
2.2.1	Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i> .....	13
2.2.2	Indikator-Indikator <i>Reward</i> .....	13
2.2.3	Faktor-Faktor <i>Reward</i> .....	14
2.3	<i>Punishment</i> (Sanksi/Hukuman).....	15
2.3.1	Indikator-Indikator <i>Punishment</i> .....	16
2.3.2	Fungsi <i>Punishment</i> .....	16
2.3.3	Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	16
2.4	Motivasi.....	17
2.4.1	Indikator-Indikator Motivasi.....	18
2.4.2	Faktor-Faktor Motivasi .....	18
2.5	Kerangka Pemikiran .....	19
2.6	Penelitian Terdahulu.....	22
2.6.1	Jurnal Nasional .....	22
2.6.2	Jurnal Internasional.....	25

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	28
3.2	Jenis Data .....	28

3.2.1	Data Primer .....	28
3.2.2	Data Sekunder.....	29
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.4	Populasi dan Sampel .....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel .....	30
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	30
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	33
3.7	Teknik Analisis Data .....	35
3.7.1	Uji Kualitas Data .....	35
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.3	Uji Regresi Linier Berganda .....	38
3.7.4	Uji Hipotesis .....	39

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

4.1	Hasil Penelitian.....	41
4.1.1	Gambaran Umum PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang .....	41
4.1.2	Gambaran Responden .....	43
4.1.3	Analisis Deskripsi Variabel .....	46
4.1.4	Uji Kualitas Data .....	58
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	61
4.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4.1.7	Uji Hipotesis .....	68
4.1.8	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.2	Pembahasan .....	71

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan..... 74

5.2 Saran..... 74

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Operasional Variabel.....	30
2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
5.	<i>Reward</i> (X1).....	45
6.	<i>Punishment</i> (X2) .....	48
7.	Motivasi (Y).....	52
8.	Hasil Uji Validitas.....	56
9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
10.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
11.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
12.	Hasil Uji Linear Berganda .....	64
13.	Hasil Uji t.....	65
14.	Hasil Uji F.....	66
15.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Struktur Organisasi .....	42
2.	Hasil Uji P-Plot Normalitas .....	59
3.	Hasil Uji Histogram Normalitas .....	60
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	: Hasil Output SPSS
Lampiran 4	: Persentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian



## ABSTRAK

### PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT SEJATI MOTOR TANJUNGPINANG

Astri Fitri Ferdiana. 17612136. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[astrifitriferdiana@gmail.com](mailto:astrifitriferdiana@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang yang berjumlah 36 orang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja sebesar 53,7%, sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah, SE., MM.

Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., MM.

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION AT PT SEMANGAT SEJATI MOTOR TANJUNGPINANG

Astri Fitri Ferdiana. 17612136. Management. STIE Tanjungpinang Development  
[astrifitriferdiana@gmail.com](mailto:astrifitriferdiana@gmail.com)

*This study aims to examine the effect of reward and punishment on work motivation, either partially or simultaneously. The subjects in this study were employees who worked at PT Spirit Sejati Motor Tanjungpinang, while the objects in this study were reward, punishment, and work motivation. The population in this study were all employees of PT Spirit Sejati Motor Tanjungpinang totaling 36 people.*

*This study uses quantitative methods. The data collection technique in this study was using a questionnaire. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression analysis.*

*The results showed that there was a positive and significant effect of reward and punishment on work motivation, either partially or simultaneously. This study also shows that the contribution of reward and punishment to work motivation is 53.7%, the remaining 46.3% is explained by other variables outside this study.*

Keywords: *Motivation, Punishment, Reward*

Lecture Adviser 1 : Armansyah, SE., MM.

Lecture Adviser 2 : Evita Sandra, S.Pd.Ek., MM.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan terhadap dunia bisnis tak terhindarkan semakin menekan tingkat persaingan yang signifikan di bidang bisnis. Salah satu hasil penting dari globalisasi bagi dunia bisnis adalah naiknya organisasi-organisasi yang bersaing keras agar mendapatkan pangsa pasar yang ditargetkan. Sejalan dengan itu, semua bagian kehebatan sangat penting bagi sebuah organisasi agar menjadi kompetitif, mencapai tujuannya dan menjalankan bisnisnya. Organisasi membutuhkan keterampilan dan kualitas internal yang kuat agar menghadapi tantangan, hambatan dan perubahan yang ditimbulkan oleh globalisasi. Padahal, organisasi yang ingin membangun dan maju harus mampu memecahkan masalah dengan solusi yang tepat, tergantung situasi dan kondisi.

Menurut Kentjana (Pradnyani *et al.*, 2020) salah satu bentuk agar mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa komponen, salah satunya ialah sumber daya manusia. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diterima agar mengambil bagian penting dalam asosiasi/organisasi. Apakah suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada teknologi modern yang dimilikinya, jumlah pengeluaran yang tepat, ruang dan fasilitas kantor, tetapi juga pada proporsi orang yang dimiliki organisasi tersebut. Ini juga menunjukkan komitmen agar memajukan organisasi dalam hal mendapati talenta berkualitas. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi transparansi dalam pengolahan operasional, maka setiap

perusahaan seharusnya memiliki program yang dapat dimanfaatkan sebagai perangkat keras agar menaikkan kualitas sumber daya manusia. Organisasi umumnya menjalankan banyak program aset manusia, namun tidak semua program diterima agar menaikkan kualitas sumber daya manusia. Terlepas dari kenyataan bahwa organisasi saat ini memiliki visi dan misi yang bagus, struktur organisasi yang baik, atau area kerja yang jelas, namun organisasi harus menaikkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Prasetya (Pradnyani *et al.*, 2020) motivasi karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas talenta. Manullang (Pradnyani *et al.*, 2020) motivasi dalam bekerja menimbulkan dukungan dan semangat dalam bekerja. Farianda (Pradnyani *et al.*, 2020) motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang mengkoordinasikan suatu perilaku individu agar mencapai tujuan otoritatif dengan asumsi karyawan yang memiliki inspirasi agar bekerja selain itu semangat karyawan juga akan meningkat. Jaminan yang diperluas diterima agar membuat karyawan lebih berguna di tempat kerja. Dengan asumsi karyawan dalam organisasi dapat bekerja secara ideal, organisasi atau asosiasi akan benar-benar ingin mencapai tujuannya. Triyanto & Sudarwati (2014) indikator motivasi adalah prestasi kerja, kemampuan dan kemampuan melakukan tugas. Menurut Fajar, faktor yang mempengaruhi motivasi pribadi adalah kompensasi dan hukuman karyawan (Pradnyani *et al.*, 2020).

Menurut Sandy (Pradnyani *et al.*, 2020) *reward* merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan terhadap karyawan yang sudah menunjukkan bentuk kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Yuni (Pradnyani *et al.*, 2020) *reward* adalah metode

yang digunakan agar memotivasi seseorang agar berbuat baik dan mendapatkan hasil. Menurut Merchant (Pradnyani *et al*, 2020) prosedur *reward* hal yang sangat penting karena dapat mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan agar tercapai suatu target dalam bekerja. Edirisooriya (Pradnyani *et al*, 2020) *reward* diukur dengan indikator intrinsik dan ekstrinsik *reward*. Farianda (Pradnyani *et al*, 2020) adanya *reward* menimbulkan semangat dan semangat dalam bekerja. Akibatnya, aspirasi atau antusiasme yang dirasakan di antara karyawan secara otomatis memotivasi mereka agar bekerja lebih produktif dan melakukan yang terbaik. Ini dapat berdampak signifikan pada perusahaan, karena karyawan yang produktif siap membantu anda mencapai tujuan bisnis suatu perusahaan.

PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang merupakan sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam membeli dan menjual produk yaitu dealer motor yang berdiri sejak tahun 2014. Dalam menyelesaikan operasionalnya, perusahaan ini tidak lepas dari fenomena yang berkaitan dengan standar sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal di PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang, terungkap bahwa pernah terjadi kasus di lingkungan perusahaan karena rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal kepada beberapa karyawan pada perusahaan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang yaitu mengenai sistem *reward* yang bervariasi yaitu pemberian gaji yang tidak tepat waktu dan insentif yang diberikan tidak sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Berikut ini adalah table pemberian *reward* pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang.

**Tabel 1.1**  
**Reward PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang Periode**  
**September 2020 – Februari 2021**

No.	Bulan	Jumlah	Keterangan
1.	September	-	-
2.	Oktober	2	Pemberian insentif tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
3.	November	-	-
4.	Desember	4	Pemberian gaji yang tidak tepat waktu
5.	Januari	1	Pemberian insentif tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
6.	Februari	2	Pemberian insentif tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

*Sumber* : PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang

Dari tabel 1.1 di atas di simpulkan bahwa selama 6 bulan PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang ada memberikan reward berupa gaji dan insentif kepada karyawan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Fenomena lain yang ditemukan berdasarkan observasi yaitu dari adanya sistem *reward* yang bervariasi, hal ini menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan menyebabkan mereka kurang disiplin, sehingga banyak diantara mereka yang mendapat *punishment* sebagai mana tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
***Punishment* PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang Periode**  
**September 2020 – Februari 2021**

No.	Bulan	Jumlah	Keterangan
1.	September	2	Datang terlambat
2.	Oktober	3	Tidak hadir tanpa keterangan dan datang terlambat
3.	November	2	Datang terlambat
4.	Desember	1	Datang terlambat
5.	Januari	2	Tidak hadir tanpa keterangan dan datang terlambat
6.	Februari	3	Tidak hadir tanpa keterangan dan datang terlambat

*Sumber* : PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa *punishment* yang diberikan oleh PT.Semangat Sejati Motor Tanjungpinang kepada karyawannya didasarkan kepada absensi baik yang datang terlambat atau yang tidak hadir tanpa keterangan. Seperti tabel di atas bulan September terdapat 2 orang yang melakukan pelanggaran seperti datang terlambat, selanjutnya di bulan Oktober terdapat 3 orang yang melakukan pelanggaran yaitu Tidak hadir tanpa keterangan dan datang terlambat, di bulan November terdapat 2 orang yang melakukan pelanggaran seperti dibulan Mei. Dibulan Desember terdapat 1 orang karyawan yang melakukan kesalahan yang sama, dibulan Januari terdapat 2 orang yang melakukan kesalahan yang sama seperti bulan Oktober, dan dibulan Februari terdapat 3 orang yang melakukan pelanggaran seperti bulan Januari.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka perlu dilakukan penelitian pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT SEJATI MOTOR TANJUNGPINANG”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada konteks masalah:

1. Bagaimana pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang?
2. Bagaimana pengaruh Punishment terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang?
3. Bagaimana pengaruh Reward dan Punishment secara simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Agar menganalisis apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang.
2. Agar menganalisis apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang.



3. Agar menganalisis apakah Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor Di Tanjungpinang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi, yaitu:

##### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan masukan dalam mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan dengan *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti

Ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna tentang *reward* dan *punishment* agar motivasi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar perusahaan yang berkaitan dengan reward dan punishment terhadap motivasi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit usahanya.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan reward dan punishment terhadap motivasi kinerja karyawan yang dapat diaplikasikan dalam penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan selaras dengan pendapat para ahli agar memperkuat data penelitian. Setelah itu agar melihat permasalahan di lapangan ditetapkan grand teori yang menjadi rujukan dalam membahas permasalahan yang akan dikaji nantinya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisikan tentang langkah-langkah penelitian yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, Populasi dan sampel penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional variabel, dan teknik analisa data.

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

Mencakup gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen ialah penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui perencanaan sumber daya alam, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya alam, perencanaan dan pengembangan bidang tenaga kerja, bidang penghargaan, bidang kompensasi dan bidang tunjangan, dan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, dan peran hubungan kerja Marwansyah (Samsung, 2017).

##### **2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia (SDM) menggambarkan penyebab utama di dalam suatu organisasi, apapun tujuan serta wujudnya, bersumber pada visi organisasi dibangun agar kepentingan manusia. Sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi suatu organisasi, tiap organisasi menuntut agar memperoleh karyawan yang berbobot serta produktif agar menjalankan organisasi. Menurut Haris (Rozarie, 2017) menekankan manajemen sumber daya manusia sebagai rencana, kebijakan, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja organisasi). Menurut teori Sedarmayanti (Rozarie, 2017) dari perspektif kegiatan yang dilakukan, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan aplikasi yang bertujuan untuk mendefinisikan berbagai aspek seseorang atau manajer, seperti perekrutan, perekrutan, seleksi, pelatihan, gaji dan mengevaluasi menurut Simamora (Rozarie, 2017) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pembaruan, penggunaan dan perlindungan

sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah menggunakan semua keterampilan manusia untuk mengelola faktor manusia agar diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Indikator-Indikator Sumber Daya Manusia (SDM)**

Indikator-indikator sumber daya manusia terdapat beberapa indikator terkait pengelolaan sumber daya manusia menurut Rozarie (2017) yaitu:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberdayaan insan organisasi.
2. Manajemen sumber daya manusia yang terbaik adalah pendekatan strategis dan proaktif untuk mengelola sumber daya organisasi
3. Manajemen sumber daya manusia melibatkan nilai dan budaya organisasi, tidak hanya menciptakan aspek logis dan spesifik seperti struktur dan teknologi, tetapi juga menciptakan ideologi, bahasa, dan keyakinan.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana merencanakan, menugaskan, mengkoordinasikan, memelihara, memotivasi dan mengendalikan orang-orang yang bekerja untuk organisasi.

### **2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sebagai bentuk pengetahuan yang mengelola hubungan, lokasi aset yang dimiliki secara individu digunakan secara maksimal agar mencapai tujuan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai manajemen sumber daya manusia. Yaitu merencanakan, mengelola, mengarahkan dan memberhentikan, mengasimilasi, mengembangkan dan memelihara gaji, dan

memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan komunitas Flippo (Samsuni, 2017).

### **2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Milkovich (Rozarie, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup :

1. Staf : perekrutan, seleksi, pemisahan, dan keragaman
2. Pelatihan dan pengembangan : karir, pembelajaran dan pendampingan yang berkelanjutan
3. Kompensasi: membayar dasar dipasar, membayar kinerja, manfaat/non keuangan
4. Hubungan karyawan: komunikasi, keluhan/penyelesaian sangketa, hubungan serikat pekerja, keselamatan dan kesehatan
5. Kerja : analisis pekerjaan, tim, manajemen kinerja, karyawan keterlibatan.

### **2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Sculler (Samsuni, 2017) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Kinerja karyawan dan tujuan organisasi tidak dapat dirancang tanpa adanya posisi karyawan yang aktif. Secanggih apapun alatnya, mesin tanpa karyawan yang handal tidak akan bekerja semaksimal mungkin. Karyawan adalah orang yang bekerja untuk orang lain, menjual jasa, waktu, tenaga, dan ide kepada perusahaan dan diberi imbalan oleh perusahaan.
2. Produktifitas Karyawan, dapat dicapai melalui sarana fisik dan finansial. Ketika sebuah perusahaan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi,

produktivitas merupakan bagian penting dari perusahaan karena menghemat keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang kreatif agar meningkatkan produktivitas kerja. Kekurangan tenaga kerja mengurangi produktivitas dan merugikan bisnis.

3. Semangat kerja merupakan inti dari cara karyawan bekerja setiap hari. Semakin tinggi semangat kerja, semakin besar kapasitas karyawan. Tingkat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kesabarannya

## **2.2 Reward (Penghargaan)**

*Reward* atau penghargaan, suatu bentuk balas jasa kepada karyawan yang bertujuan agar membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif sehingga karyawan merasa diakui dilingkungan kerjanya. Adanya sistem *reward* dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan di tempat kerja. Reward adalah suatu upaya atau metode untuk meningkatkan kesadaran atau penerimaan dalam suatu organisasi, termasuk sisian non-finansial dan finansial (Tangkuman *et al.*, 2015).

Menurut Sandy dan Faozen (Pradnyani *et al.*, 2020) *reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan perusahaan kepada karyawan yang berkinerja baik seperti yang diharapkan. Begitu juga teori Yuni (Pradnyani *et al.*, 2020) menuturkan bahwa *reward* adalah suatu cara yang digunakan agar memotivasi seseorang agar berbuat baik dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kadarisman (Sandra & Sembiring, 2021) reward adalah semua bentuk pengembalian berupa finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan karena jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) perusahaan melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai hasil dalam pekerjaan yang dilakukannya, beri penghargaan kepada karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan beri penghargaan kepada mereka yang paling berterima kasih atas pekerjaan mereka.

### **2.2.1 Fungsi dan Tujuan *Reward***

Menurut Handoko (Sandra & Sembiring, 2021) :

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

### **2.2.2 Indikator-Indikator *Reward***

Dikembangkan oleh Suparmi & Septiawan (2019) sebagai berikut :

1. Gaji dan insentif yang cukup
2. Kesamaan penghargaan.
3. Tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepada karyawan

Sedangkan menurut Yasmeeen (Sandra & Sembiring, 2021) :

1. Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

- 2 Promosi, penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
- 3 Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
- 4 Apresiasi dan pengakuan adalah ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Reward**

Menurut Astuti *et al.*, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) :

1. Konsistensi internal ditentukan dengan mengklasifikasikan pekerjaan yang sulit atau mudah
2. Kompetisi atau kompetisi eksternal adalah penghargaan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dengan tujuan agar penghargaan tersebut tidak dialihkan ke perusahaan lain, hadiah tersebut memiliki nilai kompetitif bagi karyawan.
3. Kontribusi karyawan dapat dijadikan dasar untuk menunjukkan banyaknya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Administrasi adalah aspek keempat adalah bagian dari penawaran. Tutorial mencakup sejumlah proyek anggaran bisnis yang tersedia. Hal ini dikomunikasikan kepada manajer dan auditor dapat digunakan sebagai dasar untuk keputusan kebijakan atribusi.



### 2.3 *Punishment* (Sanksi/Hukuman)

Menurut Soekanto (Panekenan *et al.*, 2019) hukuman dan *punishment* dalam suatu organisasi tidak jarang karena diselenggarakan dengan membentuk suatu organisasi dengan disiplin dan tanggung jawab yang lebih besar untuk membangun kepribadian yang baik bagi segenap anggota organisasi. Wewenang merupakan salah satu fungsi dari hukuman. Seringkali, bentuk motivasi negatif yang diberikan dengan benar dan bijak memberikan alat motivasi bagi karyawan agar memotivasi mereka dalam bekerja. Contohnya, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem *punishment* yang berjalan di PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja.

Menurut Suparmi dan Septiawan, (2019) mengarahkan tindakan agar selaras dengan perilaku yang berlaku umum. Hukuman akan dikenakan jika salah satu pihak berperilaku secara tidak terduga atau jika orang tersebut tidak bereaksi atau berperilaku seperti yang diharapkan.

Dari beberapa tinjauan diatas, hukuman merupakan tindakan yang kurang memadai dalam bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan, dimana hukuman tersebut mempunyai tujuan agar tidak ada lagi karyawan yang mengulangi pelanggaran yang sama. Tetapi ketika penghargaan itu positif, hukuman itu negatif, tetapi ketika diberikan dengan benar dan bijaksana, keduanya merupakan alat agar meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.3.1 Indikator-Indikator *Punishment*

Menurut Suparmi & Septiawan, (2019) terdapat beberapa indikator - indikator *punishment* yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Penurunan gaji
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. Pembebasan dari jabatan dan PHK karyawan

### 2.3.2 Fungsi *Punishment*

Penjelasan menurut Mangkunegara (Febrianti *et al.*, 2014) :

1. Perbaiki Pelanggaran Karyawan
2. Pertahankan Hukum
3. Belajar dari Pelanggaran

### 2.3.3 Jenis-Jenis *Punishment*

Jenis – jenis punishment menurut Rivai dalam (Wirawan & Afani, 2018) :

1. Hukuman Ringan : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman Sedang : penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya sudah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya diselaraskan dengan peraturan perusahaan, penundaan kenaikan pangkat atau promosi
3. Hukuman Berat : penurunan pangkat atau promosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

## 2.4 Motivasi

Pengaruh psikologis yang menggerakkan seseorang agar melakukan suatu aktivitas yang bertujuan agar menaikkan semangat kinerja karyawan, kepuasan kinerja karyawan, kedisiplinan, produktivitas dan loyalitas sehingga pencapaian target suatu perusahaan timbullah peran *reward* dan *punishment*.

Menurut teori Purwanto (Putra *et al.*, 2020) menuturkan bahwa, Motivasi adalah usaha yang disadari agar mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya agar bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Sagir (Bahri & Nisa, 2017) motivasi adalah salah satu penyebab yang mendorong agar melakukan suatu aktifitas tertentu. Sesuatu yang memperoleh hasil dan tujuan tertentu.

Menurut teori Farianda (Pradnyani *et al.*, 2020) Motivasi Kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan mendapat inspirasi dalam bekerja, maka akan timbul rasa semangat pekerja. Memperluas jiwa eksekusi akan membuat pekerja lebih berguna dalam bekerja. Dengan karyawan mampu bekerja secara maksimal, maka suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan yaitu, meningkatkan moral, menjaga ketaatan dan stabilitas karyawan terhadap perusahaan, khususnya menumbuhkan kepercayaan, menjaga keandalan dan soliditas pekerja organisasi, yang utama adalah membangun disiplin, mengurangi ketidakhadiran perwakilan, menciptakan suasana kerja yang layak dan hubungan kerja dengan baik, meningkatkan kreativitas, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan pada perusahaan.

### **2.4.1 Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Sagir (Bahri & Nisa, 2017) adapun Indikator-Indikator Motivasi sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

### **2.4.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Menurut Fajar (Pradnyani *et al.*, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi individu yaitu :

1. Pemberian penghargaan (*Reward*)
2. Hukuman (*Punishment*) kepada karyawan

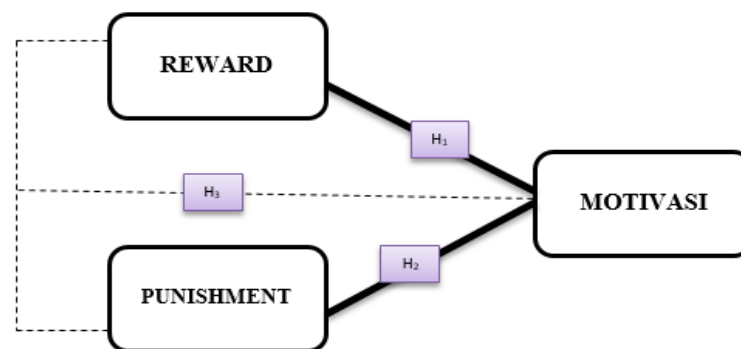
Menurut Islam dan Ismail (Wirawan & Afani, 2018) ada beberapa faktor Motivasi bagi karyawan :

1. Gaji tinggi
2. Kondisi kerja yang nyaman
3. Promosi
4. Kerja yang menantang
5. Keamanan kerja
6. Penghargaan

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Pengujian tersebut terdiri dari 2 faktor independen yaitu  $X_1$  (*Reward*)  $X_2$  (*Punishment*) serta 1 (satu) variabel dependen Y (Motivasi Kerja), sehingga kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Data diolah peneliti (2021)

- H1 : Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang
- H2 : Diduga *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang
- H3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang

### 2.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

*Reward*, suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah menunjukkan bentuk kinerja yang selaras menurut tujuan perusahaan. Menurut Yuni (Pradnyani *et al.*, 2020) *reward* merupakan bentuk

metode yang digunakan agar seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Adanya system *reward* ini sangat penting bagi perusahaan karena sangat mendorong agar mencapai hasil dan tujuan perusahaan, yaitu target dalam bekerja. Adanya *reward* juga akan menimbulkan gairah dan semangat agar bekerja. Farianda dalam (Pradnyani *et al.*, 2020). Jika didalam diri karyawan merasakan adanya semangat tersebut, maka otomatis karyawan akan termotivasi agar meningkatkan suatu kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut memiliki dampak baik bagi perusahaan, karena agar mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki karyawan yang produktif. Menurut kajian-kajian empiris membuktikan bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sari (Pradnyani *et al.*, 2020). Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang

### **2.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

*Punishment* adalah hukum bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan karena sudah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Menurut Purwanto (Pradnyani *et al.*, 2020) ada beberapa Indikator punishment yaitu tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman. *Punishment* yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan agar meningkatkan motivasi kerja. *Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha memperbaiki cara kerja yang salah. *Punishment*

diharapkan akan mengarahkan/mendidik karyawan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja Sari (Pradnyani *et al.*, 2020). Terdapat pengaruh antara *punishment* dengan motivasi kerja. Semakin tinggi *punishment*, maka motivasi kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika *punishment* rendah, maka motivasi kerja akan menurun. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh Sari *et al* (Pradnyani *et al.*, 2020) yang membuktikan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang

### **2.5.3 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja**

#### **Karyawan**

*Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja Kentjana & Nainggolan (Pradnyani *et al.*, 2020). Pemberian *reward* dan *punishment* tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* yang jelas agar para karyawannya. Hal itu perlu dilakukan agar pemberian *reward* maupun *punishment* tidak salah sasaran dan adil bagi karyawan sehingga karyawan dan perusahaan dapat merasakan dampak positif dari adanya *reward* dan *punishment* tersebut. Umumnya *reward* diberikan berdasarkan penilaian kinerja, prestasi kerja, maupun kontribusi karyawan yang bersangkutan dalam meningkatkan omzet perusahaan. Sedangkan *punishment* yang

berupa hukuman diberikan kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan kewajiban bekerja. Jika *reward* dan *punishment* dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi *reward* dan *punishment*, maka semakin tinggi motivasi kerja. Semakin rendah *reward* dan *punishment*, maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh Pratama *et al* (Pradnyani *et al.*, 2020) yang membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Semangat Sejati Motor di Tanjungpinang

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

### **2.6.1 Jurnal Nasional**

1. Menurut Putra *et al.*, (2020) dengan judul Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Nasional Vol.2 Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi dampak dari variabel *reward*, Motivasi sebagian pada pelaksanaan pekerja. Penelitian ini menggunakan teknik pengkajian ini menggunakan metode *explanatory* research dengan metodologi kuantitatif dan contoh dari 45 pekerja PT. Makitamega



Sejahtera Perkasa. Instrumen pemeriksaan yang digunakan adalah wawancara. Pemeriksaan informasi yang digunakan adalah pemeriksaan faktual dan pemeriksaan jalan. Konsekuensi dari investigasi yang memukau menunjukkan bahwa inspirasi dan hadiah karya perwakilan dapat diterima. Mengingat konsekuensi dari investigasi pemeriksaan, hadiahnya adalah 0,337 dan sug. 0,024. Sementara inspirasi perwakilan yang tidak lengkap secara signifikan mempengaruhi eksekusi pekerja, hal ini ditunjukkan oleh koefisien hadiah beta sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien inspirasi representatif adalah 1,561 dan nilai sig. 0,000.

2. Pradnyani *et al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 Tahun 2020. Penelitian ini bertujuan agar menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik sebagian besar maupun sekaligus. Subjek dalam ujian ini adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi erja. Populasi dalam pemeriksaan ini masing-masing dari 31 pekerja CV. Ayudya Tabanan Bali. Pengkajian ini menggunakan teknik kuantitatif. Prosedur pengumpulan informasi dalam pengujian ini menggunakan survei. Selain itu, informasi diperiksa menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung. Hasil dari pengujian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang efektif dan kritis dari *reward* and *punishment* terhadap motivasi kerja, baik sebagian besar maupun sementara. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen *reward* and *punishment* terhadap motivasi kerja adalah 54,2%, kelebihan 45,8% dijelaskan oleh berbagai faktor di luar penelitian.

3. Tangkuman *et al.*, (2015) yang berjudul Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). Jurnal Emba Vol.3 Tahun 2015. Persaingan global sudah dimulai, setiap negara menyiapkan berbagai jenis produk, inovasi, dan sumber daya manusia berkualitas agar dapat bersaing dengan negara lain. Setiap asosiasi dapat mengembangkan metodologi terbaik agar bersaing, terutama dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut. Evaluasi pelaksanaan, penghargaan dan disiplin, merupakan perspektif penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Pemeriksaan ini diharapkan dapat memutuskan dampak dari evaluasi pelaksanaan, hadiah, dan disiplin secara bersamaan atau tidak lengkap terhadap pelaksanaan pekerja. Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan ilustratif dengan metodologi kuantitatif dan mencontohkan 50 orang pekerja PT. Pertamina (Persero) Manado. Instrumen eksplorasi yang digunakan adalah polling, persepsi dan dokumentasi. Investigasi informasi menerapkan banyak kumbuh. Efek samping dari ujian tersebut menggambarkan evaluasi presentasi, *reward* dan *punishment* pada pelaksanaan representatif terkait dengan baik. Efek samping dari pemeriksaan penyidikan sekaligus evaluasi pelaksanaan, *reward*, dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja. Sebagian besar, evaluasi eksekusi, hadiah, dan disiplin setengah secara signifikan mempengaruhi eksekusi pekerja. Kami menyarankan agar administrasi PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulawesi Utara

bekerja pada kualitas dan kekuatan evaluasi eksekusi, agar lebih mengembangkan kinerja eksekusi representatif.

### 2.6.2 Jurnal Internasional

1. Menurut Putra & Damayanti (2020) yang berjudul *The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok*. Jurnal Penelitian dan Peninjauan Internasional Vol.7 Tahun 2020. Peningkatan bisnis di era globalisasi saat ini sudah membawa tingkat persaingan bisnis yang lebih signifikan, tidak terkecuali di bidang pendampingan sehingga organisasi harus menjalankan sistem aset sumber daya manusia secara tepat agar ketahanan dan kemajuan organisasi. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah "apakah *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja *driver grab car* di wilayah Depok Jawa-Barat? Tujuan dalam penelitian ini adalah agar mempengaruhi dampak dari setiap variabel, *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah segenap Mitra *Driver Grab Car* di wilayah Depok Jawa-Barat yang sebanyak 85 orang. Sampel diambil sebanyak 85 responden. Setelah itu analisis data yang diperoleh dalam bentuk analisis statistik. Analisis statistik mencakup validitas dan tes keandalan, tes asumsi klasik, tes hipotesis melalui tes F dan uji T dan koefisien analisis penentuan (R<sup>2</sup>). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang berfungsi agar membuktikan hipotesis penelitian. Data yang sudah memenuhi uji validitas, uji keandalan, dan uji asumsi klasik diproses yang menghasilkan beberapa persamaan regresi linier berikut:  $Y = 0,418 + 0,087$

$X_1 + 0,166 X_2$  Hasil analisis dapat diketahui bahwa konstanta 0,418 Koefisien regresi imbalan ( $X_1$ ) sebesar 0,087 dan *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0,166 berarti dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika *reward* and *punishment* diselaraskan dengan 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,87 persen. Variable *reward*, *punishment* dan Motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Driver Grab Car* di wilayah Depok Jawa-Barat. Dan *Free the* ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ) perusahaan. Jumlah *adjusted R square* sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Sisanya 32,2 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kalimat yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Menurut Panekenan *et al.*, (2019) yang berjudul *The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado*. Jurnal Riset dan Ekonomi Vol.7 Tahun 2019. Penelitian ini mengambil objek penelitian di Bank Indonesia. Salah satu perusahaan yang terlibat dalam dunia perusahaan perbankan. Jadikan karyawan agar meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan-perusahaan besar juga menerapkan sistem kompensasi hadiah dan hukuman yang cukup ketat. Tujuan penelitian ini adalah agar mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Bank Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berlipat ganda dengan total

sampel 40 responden yang merupakan karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan dan hukuman secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan dan sebagian. Karyawan merasa terhormat dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan itu mendorong motivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan membuat kinerja yang lebih baik. Karyawan mengambil hukuman dengan cara yang positif sebagai pelajaran dan menjadikan hukuman sebagai kekuatan pendorong agar memotivasi mereka lebih banyak dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Departemen sumber daya manusia Bank Indonesia Cabang Manado DAOP 8 harus menjaga kinerja besar mereka dengan menambahkan lebih banyak imbalan dengan tujuan agar membuat kinerja karyawan lebih baik dan harus terus membuat karyawan berpikir positif tentang hukuman mereka.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Tangkuman *et al.*, (2015) Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan informasi yang diperoleh dapat berupa usulan penelitian yang sistematis, yaitu nilai-nilai informasi yang dipelajari baik untuk fenomena sosial maupun fenomena asosiasi dan gejala di antara keduanya lengkapi jenis deskripsi untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang diteliti Jenis penelitian ini menggunakan desain kausal yang bertujuan agar meneliti hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Metode pengumpulan info selama penelitian ini adalah jawaban responden kuisisioner tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder;

##### **3.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah suatu penelitian diperoleh langsung yang diambil langsung dari sumbernya dengan cara mengukur dan menghitung dalam bentuk angket, observasi, wawancara, dll Ahyar *et al.*, (2020). Data primer ini diperoleh dari hasil kuisisioner oleh karyawan PT Semangat Sejati Motor Tanjungpinang.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor, berupa laporan, catatan, buku pedoman atau perpustakaan Ahyar *et al.*, (2020) data sekunder penelitian ini diperoleh dari dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian, referensi penelitian sebelumnya.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Pertanyaan berbentuk lembaran yang berbentuk kuesioner pertanyaan tertutup dan terbuka atau kombinasi dari kedua kuesioner. Kuesioner dapat diberikan terbuka dan tatap muka antara pengumpul data dan responden serta dapat juga dikirimkan kepada respondennya yang jauh (Ahyar *et al.*, 2020).

2. Studi Pustaka

Berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah dan lingkup penelitian. Didalam metode studi pustaka ini, peneliti mencari data melalui referensi-referensi, jurnal, dan *e-book*.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini kepada segenap karyawan PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang yang sebanyak 36 karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Tangkuman *et al.*, (2015) teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh (semua karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel). Penetapan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu kesegenaan populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel adalah 36 orang karyawan PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang. Alasan penentuan sampel ini adalah karena populasinya kecil, sehingga perhitungan sampel tidak menggunakan rumus slobin melainkan sampel saturasi.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang berbagi informasi tentang bagaimana variabel diukur. Definisi aktif adalah deskripsi definisi dari variabel yang dipilih oleh Sugino (Wirawan & Afani, 2018). Logikanya, seorang peneliti dan peneliti lainnya dapat memiliki definisi operasional yang berbeda di bawah judul metode penelitian yang sama. Pengertian kegiatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variable	Definisi	Indikator
X <sub>1</sub>	<i>Reward</i>	Perusahaan akan memberikan <i>Reward</i> kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik, memiliki prestasi atas kerja yang dicapainya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dandengan adanya <i>Reward</i> karyawan akan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya. (Suparmi & Septiawan, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan insentif yang cukup</li> <li>2. Kesamaan penghargaan.</li> <li>3. Tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepada karyawan (Suparmi &amp; Septiawan, 2019)</li> </ol>

X <sub>2</sub>	<i>Punishment</i>	<p>Agar mengarahkan sebuah tingkah laku agar selaras dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.</p> <p>Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan.</p> <p>(Suparmi &amp; Septiawan, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teguran lisan</li> <li>2. Teguran tertulis</li> <li>3. Penurunan gaji</li> <li>4. Penundaan kenaikan pangkat</li> <li>5. Pembebasan dari jabatan dan phk karyawan (Suparmi &amp; Septiawan, 2019)</li> </ol>
----------------	-------------------	--	--

Y	Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong agar melakukan suatu aktifitas tertentu. Sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu Sagir (Bahri & Nisa, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Penghargaan</li> <li>3. Tantangan</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Pengembangan</li> <li>6. Keterlibatan</li> <li>7. Kesempatan Sagir</li> </ol> <p>(Bahri &amp; Nisa, 2017)</p>
---	----------	---	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2021)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian penting dari penelitian, karena pengolahan data dapat memberikan implikasi dan implikasi yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Dalam pengelolaan data, langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. *Editing*

Pengecekan dengan memvalidasi data yang terkumpul, dalam hal ini koreksi terdiri dari menghilangkan kemungkinan kesalahan dalam proses pendaftaran. Ini adalah perbaikan. Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan.

- a. Keselarasan jawaban responden dengan pertanyaan yang diajukan
- b. Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan
- c. Keajegan (*consistency*) jawaban responden

Hal ini dilakukan agar data tersebut dapat dilengkapi atau diperbaiki dengan cara mengumpulkan kembali data tersebut guna menjaga keakuratan jawabannya.

2. Coding

Coding yaitu enkripsi menyediakan/menghasilkan kode untuk setiap bagian data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah suatu kondisi yang dibangun dalam bentuk angka atau huruf untuk memberikan petunjuk terhadap informasi yang dianalisis.

3. Scoring

Agar Dalam hal ini, penelitian mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif untuk memudahkan jawaban atas masalah penelitian. Dalam pengukuran ini skala yang digunakan adalah skala likert dan notasi ini menggunakan sistem lima skala:

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju       | diberi skor 5 |
| b. Setuju              | diberi skor 4 |
| c. Netral              | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

4. Tabulating (tabulasi)

Tabulasi adalah pembuatan tabel yang berisi data terenkripsi sesuai dengan persyaratan analisis. Saat meringkas harus akurat untuk menghindari kesalahan. Tabel ini dibuat untuk merangkum semua data yang ingin Anda

analisis. Setelah sintesis selesai, aplikasi SPSS akan digunakan untuk mengolah data. Ada beberapa jenis papan yang harus diketahui yaitu:

- a. Tabel pemindahan, yaitu tabel tempat kuesioner atau catatan observasi dilewatkan. Tabel ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan.
- b. Tabel biasa, tabel dimodifikasi tergantung pada sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
- c. Tabel analisis tabel, tabel yang berisi jenis informasi yang akan dianalisis (Sugishirono, 2015).

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis adalah subjudul dari analisis data penelitian yang mencakup alat-alat statistik yang dapat digunakan dalam penelitian ini dan analisis kuantitatif yang digunakan untuk data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner dan metode penghitungan digunakan menganalisis data berupa angka dan perhitungan (Rumengan, 2013) dalam pengujian penelitian ini menggunakan SPSS. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dengan menggunakan alat-alat analisis berikut ini:

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi antara produk manusia dan waktu. Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan pendapat setiap item dengan skor total, yang merupakan penjumlahan dari semua

item. Jika ada item yang tidak memuaskan, maka tidak akan ditinjau lebih lanjut artinya, harus memenuhi kriteria berikut (Sugishirono, 2017) :

- a. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika koefisien korelasi  $r \leq 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas agar mengetahui apakah alat ukur tersebut akan menerima pengukuran terus menerus jika pengukuran diulang (Priyatno, 2012).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara (Sunnyoto, 2011) yaitu :

- a. Diukur satu kali (*one shot*) adalah pengukuran keandalan menyebarkan kuesioner kepada responden, membuat item kuesioner, dan menggunakan komputer SPSS dan kendaraan untuk mengukur hasil skor korelasi antara skor jawaban item pertanyaan yang sama *cronbach alpha*( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$ .
- b. Ukur ulang (*repeated measure*) ketika seseorang menerima daftar pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan dianggap cocok dengan jawabannya.

Dalam pengkajian ini cara agar melakukan uji reliabilitas adalah mengukur satu kali (*one shot*). Teknik yang umum digunakan untuk mengukur skala jarak (seperti skala Likert 1-5) adalah alfa Cronbach. Gunakan batas 0,6 untuk menentukan apakah alat tersebut dapat diandalkan (Priyatno, 2012).

## **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Bertujuan untuk pengujian model regresi dependen dalam penelitian ini adalah memiliki distribusi normal atau tidak. Dapat diuji menggunakan kolmogorow-smirnov dengan perbandingan  $\text{sig} > 5\%$  dapat diketahui bahwa berdistribusi normal, sedangkan  $\text{sig} < 5\%$  dapat diketahui maka data tidak berdistribusi normal.

### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Variance Expansion Factor (VIF) dan aturan margin of error, gejala multikolinearitas terjadi ketika VIF melebihi nilai 10 atau margin of error kurang dari 0,10. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10 atau margin of error lebih besar dari 0,10 menunjukkan tidak adanya tanda multikolinearitas (Ghozali, 2012).

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Ketidaksamaan varians dari residual semua nilai yang diamati dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas varians digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi model regresi adalah tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varians dari residual yang tidak sama untuk semua perubahan model regresi. Regresi sebenarnya tidak boleh memiliki varians yang berfluktuasi. Salah satu metode untuk melakukan pengujian terdistribusi adalah metode grafik. Artinya, memeriksa sampel titik pada grafik regresi.

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2012) yaitu :

- a. Jika ada bentuk pola seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar setelah itu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada bentuk pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Kemudian untuk menguji kebenaran hipotesis dari data kuantitatif dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Skala yang digunakan adalah skala ordinal. Ini mendepresiasi apakah setiap Y memiliki hubungan positif atau negatif untuk menemukan arah yang berarti antara variabel independen dan dependen. Banyak persamaan regresi linier adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan

$Y_1$	: Motivasi Kerja
$a$	: konstanta
$b_1, b_2$	: Koefisien regresi
$X_1$	: <i>Reward</i>
$X_2$	: <i>Punishment</i>
$e$	: <i>Error</i>

Kemudian dari hasil analisis regresi linier berganda dilakukan uji T untuk memverifikasi pengaruh parsial, uji F dilakukan untuk memverifikasi pengaruh simultan, dan uji koefisien determinasi dilaksanakan untuk mengimplementasikan



kemungkinan variabel imbalan, dan hukuman. Itu diukur. Menjelaskan variabel motivasi kerja (Tangkuman et al., 2015).

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Penelitian ini memerlukan kinerja uji T untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel reward (X1) dan punishment (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Semangat Sejati Motor Tanjungpinang. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

t = Nilai  $T_{\text{hitung}}$

$b_i$  = Koefisien regresi variabel i

$s_{b_i}$  = Standar *error* variabel i (5% atau 0,05)

Kriteria keputusannya adalah:

- a. Apabila t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila t hitung < t tabel, dan sig < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5%
- d. Derajat kebebasan (df)  $2(n-k-1)$  (Tangkuman *et al.*, 2015)

#### 3.7.4.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Cara melakukan uji F dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. F hitung dapat dicari dengann rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{F \ hitung} = \frac{R^2 (k)}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

F = Nilai F hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah data atau kasus

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu : 0,005 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima.
2. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak (Tangkuman *et al.*, 2015).

#### **3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien ini digunakan sebagai signifikansi volatilitas variabel independen yang digunakan dalam model. Koefisien ini dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Karena R<sup>2</sup> adalah 0, tidak ada persentase minimum pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, atau perubahan variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan perubahan minimum variabel dependen. Sebaliknya, R<sup>2</sup> sama dengan 1, sehingga rasio pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sempurna, atau variasi variabel independen digunakan untuk menggambarkan 100% variasi variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Andriani, & dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. AK (ed.); Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Astuti, Sjahrudin, & dkk. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Febrianti, Musadieg, & dkk. (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*, 12(1), 83041.
- Panekenan, Tumbunan, & dkk. (2019). The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22436>
- Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Putra, & Damayanti. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 1.
- Putra, Ismail, & dkk. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 75–85.
- Rozarie. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Sandra, E., & Sembiring, D. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*, 2(1), 001–011. <https://doi.org/10.47153/jbmr21.822021>
- Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. In *Buku seru*.

- Suparmi, & Septiawan. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Wirawan, & Afani. (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>

# *CURRICULUM VITAE*



## **A. PERSONAL INFORMATION**

Full Name : Astri Fitri Ferdiana  
Gender : Female  
Place And Date Of Birth : Surabaya, 12 Februari 1998  
Citizen : Indonesia  
Age : 23 years old  
Present Address : Jl Garuda Perum Gesya Gurindam 1  
Blok B56  
Religion : Islam  
Email : [astrifitriferdiana@gmail.com](mailto:astrifitriferdiana@gmail.com)

## **B. EDUCATIONAL BACKGROUND**

<b>TYPE OF SCHOOL</b>	<b>NAME OF SCHOOL &amp; LOCATION</b>	<b>NO. OF YEAR COMPLETED</b>
Senior High Scholl	Sman 3 Tanjungpinang	2016
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2021