PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. HINO CITRA LESTARI MOBILINDO PALEMBANG KERTAPATI

Muhammad Salman Alfarizi[1] & M. Kurniawan[2], Heryati[3]

[1,2,3]*UniversitasPGRI Palembang*
E-mail : [1]Salmanfariz010301@gmail.com, [2]iwanusman220516@gmail.com, [3]yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem reward dan punishment yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara adil, konsisten, dan seimbang guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee work motivation at PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati. The research method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, where the entire population is used as the research sample. The number of respondents in this study was 40 employees. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test with the help of SPSS software. The results of the study indicate that reward has a positive and significant effect on employee work motivation. Punishment also has a positive and significant effect on employee work motivation. Simultaneously, reward and punishment have a significant effect on employee work motivation. This shows that the better the implementation of reward and punishment systems applied by the company, the higher the employees' work motivation in carrying out their duties and responsibilities. Therefore, companies are expected to implement reward and punishment systems fairly, consistently, and in balance to improve employee motivation and performance.

Keywords : *Reward, Punishment, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu bersaing dan meningkatkan kinerja organisasi. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi yang berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, salah satunya melalui peningkatan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin, serta memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta kurang optimalnya pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui penerapan sistem reward dan punishment. Reward merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kinerja yang telah dicapai. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, reward merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Selain reward, perusahaan juga menerapkan punishment sebagai bentuk pengendalian terhadap perilaku karyawan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan atau tidak menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Sugiyono, punishment bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan serta menjaga agar peraturan yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan baik. Penerapan punishment yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi pelanggaran dalam lingkungan kerja.

Reward dan punishment merupakan dua sistem yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan keduanya secara seimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, disiplin, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas hasil kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sedangkan adanya sanksi yang jelas dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan layanan kendaraan niaga di wilayah Sumatera Selatan. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki karyawan yang berperan penting dalam mendukung pencapaian target perusahaan, khususnya pada bagian penjualan dan pelayanan. Motivasi kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem reward dan punishment secara tepat agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh punishment terhadap motivasi kerja karyawan, serta pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka dengan teknik statistik. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 40 orang menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Tabel 1. Sebaran Responden

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	14	35%
2	30 – 39 tahun	16	40%
3	40 – 49 tahun	10	25%
	Total	40	100

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui beberapa tahap analisis statistik menggunakan SPSS, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel reward (X1) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian reward yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel punishment (X2) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi atau aturan yang jelas dalam perusahaan mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	9,000	,000
	Reward	2,260	0,000
	Punishment	,703	0,000

3. Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa variabel reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila diterapkan secara seimbang dan konsisten oleh perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji F

NOVA[a]

Model		Sig.
1	Regression	.000[b]
	Residual	
	Total	

4. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki arah hubungan yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan dalam penerapan reward maupun punishment akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardizied Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	55,147	6,128	
	Reward	,227	,100	,346
	Punishment	,343	,114	,108

5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa variabel reward dan punishment mampu menjelaskan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun faktor individu karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Korelasi	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762[a]	,658	,091

6. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment yang baik dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang positif terhadap

peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan sistem tersebut agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat, seperti insentif, bonus, maupun bentuk apresiasi lainnya, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan semangat kerja dalam mencapai target perusahaan.

Secara teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian reward yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, karyawan cenderung merasa lebih dihargai ketika perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang mereka capai, sehingga hal tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aturan dan sanksi yang jelas dalam perusahaan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Ketika perusahaan memiliki sistem sanksi yang tegas dan adil, karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas serta berusaha untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja melalui aturan dan sanksi yang jelas dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Dengan adanya punishment yang diterapkan secara konsisten, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik serta menghindari pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji simultan, reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan motivasi kerja. Reward berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan punishment berfungsi sebagai pengendali agar karyawan tetap disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, penerapan reward dan punishment yang seimbang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Jika perusahaan mampu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara adil, konsisten, dan transparan, maka hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pada akhirnya, peningkatan motivasi kerja tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Hino Citra Lestari Mobilindo Palembang Kertapati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diberikan perusahaan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penerapan sanksi yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Penerapan reward dan punishment yang seimbang, adil, dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pebdapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Aktual Stie Trisna Negara*

Budi, A. (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi: Konsep Motivasi dalam Dunia Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media Group.

Buchari, Z. (2019). *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.

Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. (dalam Robbins, S. P.). (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Ismah, A., dkk. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis, 9(2), 55–63.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nasution, S. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.

Pradnyani, N. M., & Suci, N. L. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).

Pramesti, R. A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

Prasetya, A. (2017). *Manajemen Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rivai, V., & Saepuloh, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparmi, S., & Septiawan, R. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1).

Syanan, R., & Magdalena, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Ilmu Sosial*.

Tohardi, A. (2019). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.