

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP**

Diajukan Oleh:

NANDA OKTAVIANA NASRUN

4518012031



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS BOSOWA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP

Nama Mahasiswa : Nanda Oktaviana Nasrun

Stambuk/NIM : 4518012031

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sukmawati, SE., M.Si


Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. HJ. Herminawati Abu bakar, SE., M.Si Ahmad Jumarding., SE., M.M

Tanggal Pengesahan 19 Agustus 2022

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Oktaviana Nasrun

Nim : 4518012031

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 19 Agustus 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Nanda Oktaviana Nasrun

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP**

NANDA OKTAVIANA NASRUN

NIM : 4518012031

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Inocycle Technology Group, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan. Polupasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Inocycle Technology Group yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja sebesar 50,8%

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

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP**

NANDA OKTAVIANA NASRUN

NIM : 4518012031

ABSTRACT

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. Inocycle Technology Group, while the objects in this study are reward, punishment, and employee motivation. The population in this study were employees at PT. Inocycle Technology Group, which consists of 32 people. This study uses quantitative methods. The data collection technique in this research is using a questionnaire. Furthermore, data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of reward and punishment on work motivation, both partially and simultaneously. This study also shows that the contribution of reward and punishment to work motivation is 50.8%,

Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation.

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group”

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama – pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ahmad Jumarding, SE., MM. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibunda Dr. Sukmawati, SE, M.Si. dan Bapak Syamsuddin Jafar SE, M.Si. Sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis. Terima kasih yang tak terhingga karena dengan sabar membimbing penulis.
5. Seluruh dosen dan pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.

6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. Inocycle Technology Group yang telah membantu penulis dalam memperoleh data perusahaan
7. Special Thanks penulis persembahkan skripsi ini kepada orang yang paling berjasa dalam hidup penulis yaitu, Ayahanda tercinta Nasrun Zain dan Ibunda Budyarti Baso yang sangat berjasa dan tiada hentinya bekerja keras demi masa depan penulis, selalu mendidik, membimbing, mendoakan dan memberikan kasih sayang tak terhingga sehingga penulis ada di titik ini dimana sedikit lagi menyanggah gelar sarjana.
8. Terima kasih kepada Adik dari penulis Nafira Seftiani yang selama ini membantu dan menyemangati.
9. Kepada seluruh teman dan sahabat penulis, terima kasih atas doa dan dukungannya.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Makassar, 19 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Motivasi Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.2 <i>Reward</i>	16
2.2.1 Jenis <i>Reward</i>	23
2.2.2 Tujuan dan Dampak Pemberian <i>Reward</i>	23

2.2.3 Manfaat <i>Reward</i>	24
2.2.4 Norma Pemberian <i>Reward</i>	26
2.2.5 Syarat Pemberian <i>Reward</i>	27
2.3 <i>Punishment</i>	28
2.3.1 Tujuan <i>Punishment</i>	34
2.3.2 Manfaat <i>Punishment</i>	35
2.4 Kerangka Pikir.....	36
2.5 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN 38

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.2 Metode Pengumpulan Data	38
3.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.5 Metode Analisis.....	41
3.6 Definisi Operasional.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 48

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1 Sejarah Perusahaan	48
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.2 Deskripsi Data	55

4.2.1	Gambaran Umum Identitas Responden	55
4.3	Analisis Data	59
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	59
4.3.2	Uji F.....	59
4.3.3	Uji T.....	61
4.3.4	Pengujian Koefisien Determinan (R ²).....	64
4.3.5	Uji Normalitas	65
4.3.6	Uji Multikolonieritas	66
4.3.7	Uji Heteroskedastisitas	67
4.4	Pembahasan	69
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
TABEL 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
TABEL 4.5 Hasil Uji F.....	60
TABEL 4.6 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda dan Uji T	61
TABEL 4.7 Hasil Koefisien Determinasi	64
TABEL 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	66
TABEL 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	67
TABEL 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman's).....	68

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir 36

GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT. Inocycle Technology Group 50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan tidak dapat dipisahkan dari fasilitas, organisasi, dan bisnis. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah orang-orang yang dijadikan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memberdayakan perusahaan agar berfungsi secara efektif dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karyawan bukan hanya sumber daya suatu instansi atau organisasi, tetapi juga modal atau asetnya. Dengan demikian, muncul istilah baru di luar HR (*Human Resources*) atau HC (*Human Capital*). Karyawan dianggap di sini bukan hanya aset besar tetapi juga tanggung jawab, aset yang berharga dan berharga untuk dikembangkan.

Motivasi karyawan berasal dari adanya *reward* dan *punishment* di perusahaan. Pengertian motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu atas perilaku seseorang. Insentif penting untuk manajemen strategis organisasi melalui tingkat motivasi karyawan. Namun, mereka mungkin tidak selalu mencapai hasil yang diharapkan di perusahaan yang memberikan penghargaan dan hukuman.

Imbalan meliputi bentuk motivasi karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Bukan hanya penghargaan yang memotivasi karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada perusahaan harus adil dalam arti harus diberikan kepada karyawan dengan berbagai alasan, terkait dengan kualitas dan prestasi pegawai (Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman, & Yuningsih, 2020). Berdasarkan hal tersebut, penghargaan diberikan dalam bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan produktivitas atau memotivasi karyawan untuk mencapai dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Pradnyani, Rahmawati, & Suci, 2020) serta hukuman Sanksi diberikan kepada karyawan bukan karena atasannya menyukai atau tidak menyukai karyawannya.

Melalui pemberian penghargaan dan sanksi, karyawan semakin mampu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hadiah dan hukuman adalah dua kata yang berlawanan. Tapi kedua kata itu berhubungan. Keduanya mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Karena itu, sistem *reward and punishment* dalam sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk memotivasi karyawan mencapai prestasi kerja yang terbaik. Seseorang mendapatkan hasil yang baik dengan kontrol yang baik, perusahaan tidak harus memberi tahu karyawan apa yang harus dilakukan atau membuat keputusan. Karena kontrol atas hasil ini mempengaruhi tindakan atau keputusan, karyawan lebih peduli dengan konsekuensi dari tindakan atau keputusan mereka. Kegagalan untuk menerapkan sistem ini akan menyebabkan hilangnya motivasi dan kepuasan

karyawan yang tidak mencukupi. Dan ketika itu terjadi, dapat menyebabkan rendahnya motivasi baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan manufaktur bernama PT Inocycle Technology Group. Ada penghargaan berupa bonus yang tidak merata di setiap posisi dan departemen. Bonus hanya diberikan di posisi industri atau lapangan. Oleh karena itu, disebabkan adanya permasalahan karyawan departemen atau posisi lain tidak menerima bonus. Karena itu, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi karyawan terhadap reward di PT Inocycle Technology Group. Pemberian *reward* atau adanya *punishment* memang bisa memicu karyawan bersemangat dalam bekerja (Mesra, 2020). Bahwa, manajemen sumber daya manusia juga memberikan kompensasi dengan dimensi *reward* kepada karyawan guna memacu semangat kerja mereka. Tidak hanya itu, tetapi mencakup seluruh keadaan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan semua cakupan di perusahaan seperti proses pengembangan karyawan serta mencakup aktivitas Sumber Daya di perusahaan guna mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Mutafi, 2020). Ada peran manajemen sumber daya manusia, termasuk peran administratif, peran operasional, dan peran strategis. Salah satu motivasi bekerja yang bertolak belakang, yaitu bentuk positif dari *reward* atau pemberian penghargaan dan bentuk negatif dari *punishment* atau pemberian hukuman. Namun, keduanya dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar diri (seperti dari perusahaan) sehingga karyawan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi

merupakan sebuah faktor penting guna mengarahkan, mendukung, juga menghentikan suatu perilaku. Faktor motivasi kerja dapat berupa faktor intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu adanya karakteristik motivasi kerja berupa usaha, kemauan yang kuat serta arah dan tujuan hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mas'ud et al., 2017) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Central Asia, Tbk.) teknik analisis menggunakan *causality research* dan analisis SPSS dengan hasil penelitian bahwa *punishment* positif dan signifikan memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Inocycle Technology Group yang telah menjadi salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Sesuai dengan visinya untuk menjadi perusahaan *non woven* terbesar di Asia dan menjadi pilihan utama masyarakat dalam membeli bantal, spreng, matras dan badcover dengan harga yang murah tetapi memiliki kualitas yang bagus. PT. Inocycle Technology Group menghargai sumber daya manusia yang ada sebagai aset dan modal utama keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan industri

manufaktur yang semakin kompetitif. PT. Inocycle Technology Group untuk menghasilkan sumber daya yang profesional dan berkualitas tinggi, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aspek penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis penjualan PT. Inocycle Technology Group. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan serta untuk mengetahui apakah motivasi mampu memediasi *reward* dan *punishment* agar menjadi lebih baik atau sebaliknya pada PT. Inocycle Technology Group. Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui dampak dari sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengendalian manajemen dalam hal *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward & Punishment* terhadap motivasi kerja pada PT Inocycle Technology Group”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group?

3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inocycle Technology Group

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat terkait dengan pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Inocycle Technology Group. Beberapa manfaat yang dapat dikontribusikan oleh peneliti melalui penelitian ini yaitu:

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja SDM dengan menggunakan strategi *Reward* dan *Punishment* yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerjanya.
2. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *Reward & Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan
3. Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja karyawan

4. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT. Inocycle Technology Group untuk terus meningkatkan *Reward* maupun *Punishment* untuk menciptakan motivasi kerja yang maksimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. (Fachreza, 2018). Menurut Hasibuan dan Fachreza (2018) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dalam pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dalam bekerja juga harus dimiliki oleh karyawan, motivasi kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Aldi & Susanti, 2019). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

motivasi kerja mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja, meliputi:

1. **Kebutuhan Fisiologi**, yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.
2. **Kebutuhan Keamanan**, yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.
3. **Kebutuhan Merasa Memiliki**, yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. **Kebutuhan Harga Diri**, yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain atau atasan.
5. **Aktualisasi Diri**, yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor intrinsik dan yang kedua adalah faktor “*Objective*” atau faktor ekstrinsik. Faktor yang bersifat internal (Motivasi intrinsik), antara lain:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
2. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan mengerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
3. Pengakuan orang lain (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
5. Kemungkinan pengembangan (*The possibility of Growth*). Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6. Kemajuan (*Advancement*). Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena setiap karyawan menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (Motivasi ekstinsik) antara lain:

1. Gaji. Tidak ada satu organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.
2. Keamanan dan keselamatan kerja. Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
3. Kondisi kerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
4. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.
5. Prosedur perusahaan. Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi atau informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6. Status. Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerja memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Rendahnya motivasi kerja, dapat dilihat dari indikasi berikut:

1. Turun atau rendahnya motivasi kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.
3. Tingkat kerusakan yang tinggi.
4. Tingkat *turn over* yang tinggi.
5. Kegelisahan.
6. Pemogokan dan tuntutan kerja.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2017:64). Motivasi adalah proses atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang digerakkan oleh kebutuhan fisiologis atau psikologis. Kebutuhan itu tercipta ketika terjadi ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis (Kaswan, 2017: 155). Menurut Trihudyatmanto (2017) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meskipun motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Wibowo (2017: 162), indikator motivasi adalah sebagai

berikut: 1). Kebutuhan untuk berprestasi, 2). Kebutuhan memperluas pergaulan, 3). Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Pengertian motivasi diatas, ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan unsur intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kedalam organisasi adalah upaya yang seharusnya senantiasa diusahakan.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja, terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai

tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2 Reward

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik,

melakukan sesuatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Dalam konteks perusahaan, *reward* atau penghargaan merupakan imbalan baik dalam bentuk materil dan non materil yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. *Reward* tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2019: 147) hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan dapat menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan sebagai hasil dari pengoptimalan kinerja karyawan. Bentuk *reward* ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Reward atau biasa disebut istilah kompensasi dalam lingkungan perusahaan, dipahami sebagai suatu pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah berprestasi kerja, baik berbentuk *financial* maupun *non financial* (Fahmi, 2017:64). Penghargaan merupakan salah satu aspek penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek berarti bagi karyawan, karena bagi individu atau karyawan besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Winda Sri (2018) *Reward* adalah salah satu faktor yang merupakan unsur penting

dalam penciptaan tinggi maupun rendahnya motivasi karyawan. Keterlibatannya dalam pekerjaan tinggi mempunyai arti bahwa seorang individu telah melaksanakan pekerjaan secara profesional. Dengan demikian *reward* adalah segala hal yang bersifat positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kerja baik dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kualitas kerjanya.

Reward memiliki makna yang luas tidak hanya berfokus pada finansial saja. *Reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah, dan lain-lain, tetapi juga unsur lainnya yang terwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Menurut Wibowo (2017: 311) penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, materil, atau penghargaan sosial karena berasal dari lingkungan. Sementara itu, penghargaan intrinsik adalah penghargaan psikis karena bersifat *self-granted*. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan kedua penghargaan tersebut yaitu sama-sama diberikan kepada karyawan karena telah sampai target pencapaian hasil yang dicapai, maka dari itu karyawan akan mendapatkan imbalan yang sudah menjadi pokok penghasilan dalam bekerja.

a. Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal pekerjaan, seperti pembayaran, promosi atau jaminan sosial. Penghargaan ini lebih terfokus kepada gaji dan jaminan-jaminan bekerja, dalam pandangan lain

penghargaan ekstrinsik bisa dikategorikan penghargaan yang memiliki sifat finansial.

1) Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial terdiri atas:

a) Upah dan Gaji

Hal utama dalam bagian ini adalah uang, karena uang merupakan pokok yang sangat penting dalam pekerjaan. Untuk memperoleh uang harus mendapatkan keberhasilan dalam bekerja. Kemudian manajer perusahaan juga akan memperhatikan dan mengobservasi secara berhati-hati dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b) Jaminan sosial

Jaminan sosial disini yang berkaitan dengan apa pekerjaan yang dilakukan, semua tergantung pada perusahaan. Karena jaminan sosial tidak semuanya berupa finansial, dalam hal ini jaminan sosial salah satunya seperti asuransi kesehatan, jaminan program pensiun dan jaminan akomodasi jika mendapatkan tugas yang mengharuskan meninggalkan perusahaan.

2) Penghargaan pribadi

Penghargaan ini adalah penghargaan yang menerima hasil atas pekerjaannya yang mampu berinteraksi sosial kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melakukannya dengan baik. Dalam hal ini

Penghargaan yang diberikan menjadikannya kemampuan yang ada pada dirinya sendiri akan terbuka dengan baik dan akan diberikan penghargaan yang harus didapatkannya.

3) Penghargaan promosi atau pemberian jabatan

Dalam penghargaan ini sudah tentunya menjadi penghargaan yang memiliki keputusan yang sangat dibicarakan oleh manajer, karena penghargaan ini diberikan atas pencapaian target kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sebab itu manajer akan mempromosikan ataupun memberikan jabatan yang lebih kepada karyawan yang berhak menerimanya.

b. Penghargaan Instrinsik

penghargaan ini didapatkan melalui proses pekerjaan yang lebih tepat maupun dari prestasi yang didapatkan. Dengan adanya penghargaan ini karyawan mendapatkan hasil yang lebih dalam bekerja, dalam hal ini penghargaan tersebut berupa :

1) Menyelesaikan pekerjaan

Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan atau proyek sangat diperhatikan, bisa memperhatikan dari segi waktu, kecepatan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, Yang mana menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus dilakukan, dibalik itu akan mendapatkan *reward*.

2) Prestasi kerja dan pengembangan pribadi

Prestasi kerja juga sangat bagus dalam meningkatkan kualitas perusahaan, dalam hal ini individu tidak dituntut harus kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena prestasi kerja ini akan muncul dalam diri pribadi setiap orang dengan seimbang pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan yang sudah dijalankannya. Maka dari hasil dari prestasi kerja akan mendapatkan berupa penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

3) Otonomi

Banyak perusahaan akan berfikir pada suatu perusahaan akan memberikan hak kebebasan dalam bekerja, mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Namun pada dasarnya setiap perusahaan harus benar-benar menghargai setiap proses. Otonomi yang dimaksudkan adalah berdiri sendiri atas dasar kemampuan ataupun kreativitas yang dimiliki karyawan, dalam hal ini harus sesuai dengan standart operasional perusahaan.

Reward merupakan sebuah pemicu agar karyawan lebih giat dalam bekerja menurut Apriyanti et al. (2020) bahwa *Reward* adalah pemberian *financial* dan *non financial* dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dalam sebuah perusahaan, *Reward* yang diberikan sangat berpengaruh terhadap karyawan. Sedangkan pendapat dari Suak et al (2017) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang perusahaan berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak

sengaja. Menurut Syahril, dan Nurbayati (2017) *intrinsic reward* merupakan *reward* yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, biasanya *reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar, yang semua itu merupakan kebutuhan psikologis karyawan. Sedangkan *ekstrinsic reward* biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk *financial*, material atau sosial dari lingkungan. Menurut Syahril dan Nurbayati (2017) *ekstrinsic reward* merupakan penghargaan yang memiliki wujud nyata, yang datang dari luar diri orang tersebut, bisa berupa *financial* seperti gaji, bonus, tunjangan dan bisa pula berupa *non-finansial* seperti promosi.

Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan motivasi kerjanya. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun setiap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. *Reward* merupakan suatu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dan berhasil membantu organisasi dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Pemberian *reward* dapat menciptakan motivasi diantara karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Menurut (Sofiati, 2021) pemberian *reward* merupakan perhatian positif dari

perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi, dan mendorong partisipasi karyawan sehingga dapat membawa hasil terbaik bagi perusahaan.

2.2.1 Jenis Reward

terdapat dua jenis *reward* berdasarkan tujuan *reward* yang ingin dicapai, di antaranya:

1. Penghargaan Sosial (*social rewards*), penghargaan social berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi financial dan piagam penghargaan.
2. Penghargaan psikis (*psychic rewards*), penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

2.2.2 Tujuan dan Dampak pemberian Reward

Bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Fahmi (2017:65) yaitu :

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- 2) Untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membawa *reward* dan sebagai bentuk *reward* lain secara tepat waktu.
- 4) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan

2.2.3 Manfaat *Reward*

Pemberian imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Sebuah imbalan jasa atau *Reward* memiliki arti penting bagi karyawan. Berikut alasannya:

a. Karyawan jadi lebih produktif

reward yang diberikan bukan berarti harus berbentuk materil. Bentuk non material seperti pujian atau apresiasi bisa membuat karyawan senang dan bahagia. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tak hanya mengambil benefit dari karyawan saja, tapi juga ada timbal balik berupa perhatian. Apresiasi dan pujian ini faktanya malah membuat karyawan bahagia karena kinerjanya dihargai. Lebih dari itu, karyawan menjadi loyal dan jadi lebih

produktif. Sebab, semuanya dilakukan dengan hati yang bahagia dan senang.

b. Atasan lebih dekat dengan bawahan

Atasan yang sering memberikan *Reward* terhadap karyawannya, terbukti memiliki relasi yang baik dengan karyawannya. Bahkan, tanpa disadari, apresiasi atau pujian kecil yang sering dilakukan atasan bisa menambah rasa percaya diri bawahannya. Dengan begini, lingkungan kerja pun jadi lebih kondusif sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

c. Membentuk karyawan yang loyal

Minimnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan atau motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi. Alhasil, karyawan yang potensial pun lepas dari genggaman. Ditambah lagi, untuk mendapat karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi, lebih banyak kerugian yang didapat perusahaan bila tidak ada kebijakan *reward*.

d. Membangun *image* perusahaan

Karyawan yang kecewa kemudian memutuskan *resign* dari kantor, secara tak langsung akan membawa gambaran perusahaan. Terlebih lagi jika karyawan tersebut berbicara negatif tentang perusahaan setelah dirinya keluar. Tanpa disadari *image* perusahaan pun dilihat kalangan profesional menjadi kurang baik. Bagi perusahaan besar yang memiliki target jangka panjang, hal ini sangat membahayakan bagi berjalannya bisnis.

e. Target perusahaan tercapai

Apresiasi yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal, dan produktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dan menjadi kompetitif untuk mencapai target perusahaan. Sudah tentu, hal tersebut jadi menguntungkan bagi perusahaan, karena goalsnya cepat tercapai.

2.2.4 Norma Pemberian *Reward*

Menurut Mahsun dalam Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward*, yaitu:

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, reward harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Dengan demikian, siapa yang member kontribusi tinggi maka *reward*-nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang member kontribusi rendah maka *reward*-nya juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu atau kelompok) yang telah menyumbang sumber dayanya untuk ketercapaian kerja.

4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada karyawan seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari karyawan. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama karyawan.

2.2.5 Syarat pemberian *reward* bagi karyawan

Motivasi dan *reward* adalah dua hal yang saling terikat satu sama lain. Keduanya menjadi aspek penting untuk pencapaian *goals* perusahaan. Namun, dalam memberikan penghargaan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi perusahaan. Antara lain :

- a. Semua karyawan sama rata, artinya tidak ada unsur pilih kasih dalam pemberian penghargaan.
- b. Dilakukan secara transparan sehingga setiap lini dalam perusahaan mengetahui sistem dan proses pemberian apresiasi.
- c. Pemberian penghargaan ini dilakukan secara konsisten dan konsekuen. Misalnya satu tahun sekali setiap di akhir tahun memilih karyawan berprestasi dengan pemberian bonus yang besarnya tergantung kinerja atau motivasi kerjanya selama satu tahun. Kontribusi sekecil apa pun yang dilakukan karyawan secara tak langsung membawa peningkatan bagi perusahaan. Karenanya perlu ada apresiasi atau *reward* yang konsisten dari perusahaan untuk investasi jangka panjang.

2.3 Punishment

Istilah *punishment* berasal dari bahasa Latin, yaitu *punire* yang berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena bersalah, melakukan kejahatan atau pelanggaran dalam masalah ganjaran dan hukuman. Kata *punishment* dalam bahasa Inggris, juga disamakan dengan istilah *law* (hukuman) atau siksaan. Sedangkan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, *punishment* atau hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh yang bermanfaat untuk menghambat keinginan-keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima. *Punishment* ialah tindakan dimana seseorang dengan unsur kesengajaan memberikan kenestapaan kepada orang lain yang tujuannya adalah agar mereka yang dijatuhi hukuman bisa bertobat, membenahi diri, dan memproteksi dirinya dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya semua jenis pelanggaran bisa dihindarinya (K et al., 2019 : 172)

Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang kepada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk

memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Menurut Fahmi (2017: 68) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut. Dalam suatu perusahaan pemberian *punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Dalam dunia kerja, *punishment* ini dibuat sebagai salah satu konsekuensi ketika melanggar peraturan sehingga *punishment* memiliki fungsi dan ketentuan yang jelas dan pastinya sudah disetujui oleh pihak manajemen maupun semua pihak sesuai kesepakatan. Pemberian sanksi harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya

tingkat hukuman dan pengabaian disiplin kerja karyawan. Ansory dan Indrasari (2018) menyatakan *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi. Menurut Mangkunegara (2017), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar. Indikator *punishment* dalam penelitian ini meliputi : Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama masih dilakukan, Hukuman dilakukan dengan adanya penjelasan, Hukuman segera diberikan setelah adanya penyimpangan.

Punishment juga sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan (Putri, 2019). *Punishment* merupakan suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi (Ruslan, 2017). Dengan *punishment* yang tepat dan bijak bisa membantu karyawan untuk meningkatkan motivasinya. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan bisa lebih diperhatikan, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih kinerja. Menurut Firdaus (2020, hlm. 21) bahwa pemberian *punishment* harus logis sesuai dengan konsekuensi pelanggaran yang diperbuat seseorang atau karyawan, karena hal tersebut bisa berdampak pada psikis seseorang apabila penerapan *punishment* ini tidak sesuai, justru akan berdampak negatif pada hasil akhirnya.

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing, dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang dapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat (Syah Riza et al., 2017)

Menurut Hasibuan (2017) salah satu peran penting dalam *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

Punishment adalah salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Punishment* ini dapat dijadikan sebuah ancaman bagi para karyawan agar dalam bekerja dapat sesuai dengan peraturan yang ada sehingga dapat terhindar dari *punishment* yang diberlakukan. Sama halnya dengan *reward*, *punishment* juga dapat dibedakan menjadi dua macam yakni *punishment preventif* dan *punishment perfesif*.

- a. *Punishment preventif* adalah bentuk *punishment* yang sifatnya pencegahan. Sehingga dibuat sebelum terjadinya pelanggaran seperti tata tertib atau peraturan lainnya yang dibuat untuk karyawan.
- b. *Punishment represif* adalah bentuk *punishment* setelah melakukan pelanggaran. *Punishment* ini akan diberikan kepada para karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Pemberian sanksi harus impersonal merupakan pemberian sanksi dengan tidak membeda-bedakan karyawan, baik tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukannya sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa sanksi atau hukuman berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Suatu *punishment* diberikan dengan melihat pada dasar-dasar acuan dibawah ini, yaitu :

- a. Acuan pemberian mekanisme tersebut harus secara otentik dan sah.
- b. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan baik secara finansial maupun non finansial.
- c. Pelanggaran tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.
- d. Suatu pelanggaran yang sudah dilakukan telah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran yang harus dituntaskan.

Beberapa jenis *punishment* yang banyak digunakan untuk di dunia kerja, meliputi:

a. *Punishment* lisan

Punishment jenis ini adalah hukuman dalam bentuk lisan yang diberikan agar karyawan merasa sadar, biasanya *punishment* lisan ini diberikan ketika karyawan masih melakukan kesalahan kecil atau wajar. Teguran lisan ini biasa disebut sebagai teguran atau pengingat.

b. *Punishment* tertulis

Pemberian teguran menggunakan media tertulis, umumnya *punishment* tertulis ini dilakukan setelah teguran lisan tidak dihiraukan. Bentuk dari *punishment* tertulis ini adalah Surat Peringatan yang diberikan maksimal tiga kali.

c. Pemotongan gaji

Bentuk *punishment* selanjutnya adalah pemotongan gaji berdasarkan jenis kesalahannya, nominal pemotongan juga tergantung peraturan dan kesalahan.

d. PHK

PHK atau pemberhentian adalah jenis *punishment* yang terakhir di pilih ketika karyawan tidak bisa di handle dengan baik lagi. Umumnya, PHK dilakukan ketika kesalahan sudah cukup jauh atau besar.

2.3.1 Tujuan *Punishment*

Punishment biasanya diberikan akibat adanya perilaku negatif. Purwanto (2017, hlm. 238) mengemukakan tujuan pemberian punishment, yaitu:

1. Teori pembalasan

Hukuman ini diadakan atau diberikan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan atau pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (karyawan).

2. Teori perbaikan

Hukuman ini diberikan untuk membasmi adanya kejahatan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

3. Teori Perlindungan

Hukuman ini diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4. Teori Ganti Rugi

Hukuman ini diadakan untuk mengganti kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang pelanggar.

5. Teori Menakut-nakuti

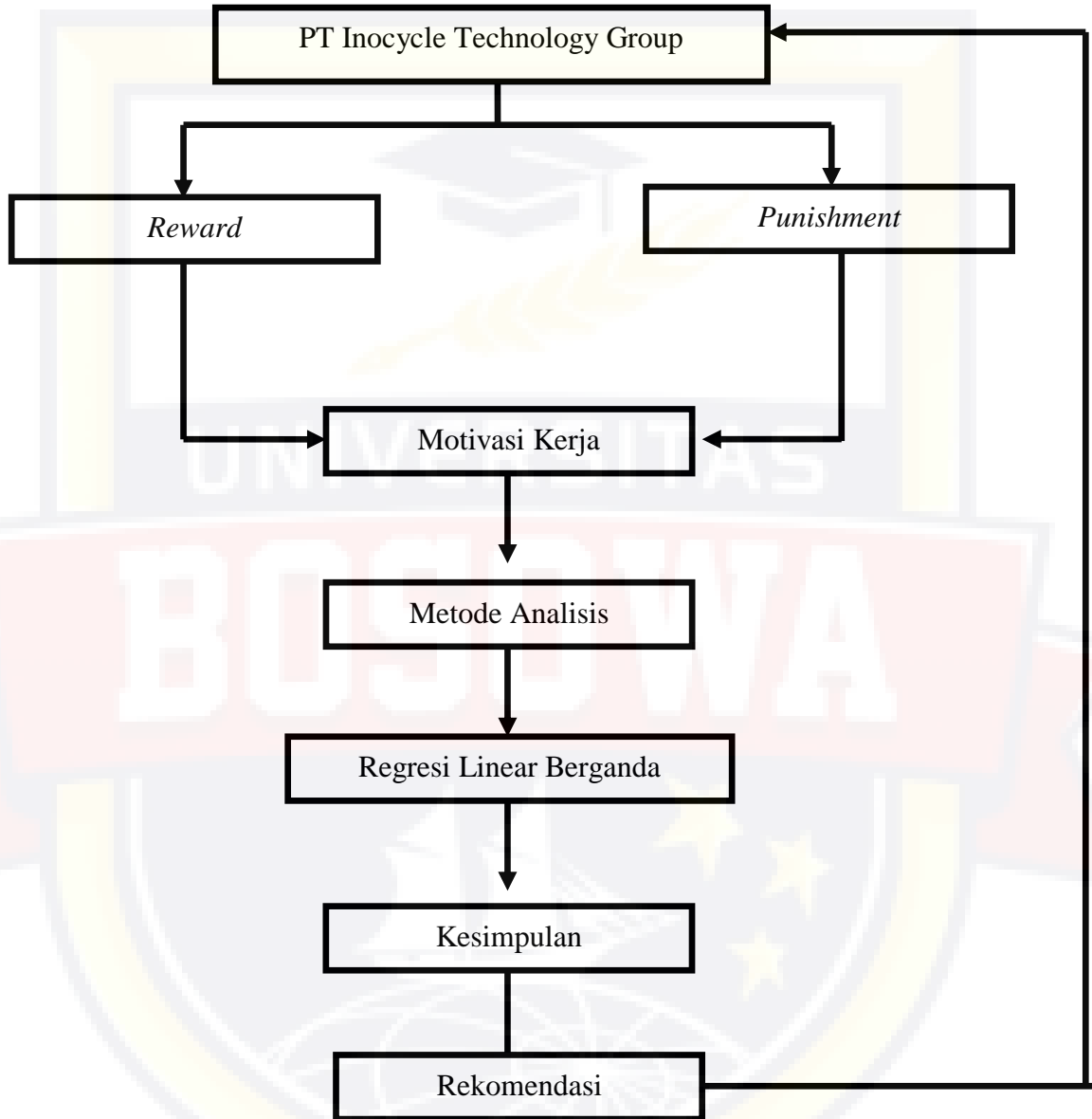
Hukuman ini diadakan untuk memberikan rasa takut kepada seorang pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

2.3.2 Manfaat *Punishment*

1. Bentuk pencegahan, *punishment* sebagai media untuk mencegah karyawan melakukan hal-hal yang merugikan atau tindakan yang kurang baik.
2. Bentuk perbaikan, karyawan yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan *punishment*, sehingga fungsi *punishment* disini adalah sebagai bentuk perbaikan agar karyawan merasa jera dan bisa berubah menjadi lebih baik.
3. Bentuk penggantian kerugian, jika karyawan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan maka karyawan diberikan *punishment* untuk mengganti kerugian tersebut, baik dalam bentuk kerugian finansial atau jenis kerugian yang lainnya.

2.4 Kerangka pikir

Gambar Skema Kerangka Pikir 2.1



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group.
- H2 : Diduga *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group.
- H3 : Diduga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Inocycle Technology Group yang beralamat di jalan Nirannuang, Kec Bontomarannu, Kab Gowa. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur textile pembuatan bantal, guling, bad cover dan matras. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah satu variable terikat yaitu motivasi kerja, serta dua variabel bebas yaitu *reward* dan *punishment*. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Inocycle Technology Group. Objek dalam penelitian ini adalah Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi kerja (Y). Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, digunakan metode, sebagai berikut :

- a. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara sistematis untuk di isi oleh karyawan secara objektif. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Untuk menunjang pembahasan dalam pembuktian hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya, maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Data kualitatif

Data Kualitatif atau disebut juga naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena, berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif, kalimat, dan gambar.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrument ukurnya.

2. Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Penelitian menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari Responden mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2017: 225).
- b. Data sekunder, Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat (Sugiyono, 2017: 225).

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah 120 Karyawan PT Inocycle Technology Group.

b. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sample random sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 23) pengambilan sampel acak sederhana adalah kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian dengan menggunakan nomor undian.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017: 17) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode analisis linear berganda.

Linear berganda yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersamaan. Dalam hubungan penelitian ini, variabel independen adalah reward (X_1), dan Punishment adalah (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Motivasi kerja (Y), sehingga persamaan regresi linear berganda estimasinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja

a : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X_1 (*Reward*)

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X_2 (*Punishment*)

X_1 : *Reward*

X_2 : *Punishment*

E : *Error*

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji T) dan determinasi (R^2). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik berupa analisis regresi sederhana, analisis linear berganda, dan analisis koefisien determinasi, adapun uraiannya sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima

b. Uji T

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

2. Uji persyaratan analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161) menyatakan bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

Menurut Ghozali (2018), Alpha (α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107) menyatakan bahwa Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastitas digunakan uji glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastitas apabila nilai signifikannya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastitas apabila nilai signifikansinya.

3.6 Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, maka ditetapkan definisi operasional dengan beberapa istilah sebagai berikut:

3.6.1 *Reward* (X_1)

reward adalah segala hal yang bersifat positif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kerja baik dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi karyawan agar tetap mempertahankan atau meningkatkan kualitas kerjanya. Indikator *reward* adalah:

- 1) Gaji, sebagai imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Penghargaan, merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.
- 3) Pujian, merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat kerja tersebut.
- 4) Cuti, perusahaan memberikan hari libur pada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
- 5) Tunjangan, merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

3.6.2 *Punishment* (X_2)

Punishment ialah tindakan dimana seseorang dengan unsur kesengajaan memberikan kenestapaan kepada orang lain yang tujuannya adalah agar mereka yang dijatuhi hukuman bisa bertobat, membenahi diri, dan memproteksi dirinya

dari kekurangan jasmani dan rohani, yang akhirnya semua jenis pelanggaran bisa dihindarinya. Indikator dari *punishment* adalah: 1) Hukuman disiplin ringan yang mencakup teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Hukuman disiplin sedang yang mencakup penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan jabatan selama satu tahun, dan penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama satu tahun. 3) Hukuman disiplin berat yang mencakup penurunan jabatan lebih rendah selama tiga tahun, pembebasan dari jabatan, dan juga pemberhentian dari perusahaan.

3.6.3 Motivasi Kerja (Y)

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja mempunyai indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja, meliputi: (1). Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. (2). Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis. (3). Kebutuhan Merasa Memiliki, yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim

kekeluargaan dalam organisasi. (4). Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain atau atasan. (5). Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Inocycle Technology Group Makassar berdiri pada tahun 2001, menggunakan nama PT Hilon Felt dengan pabrik pertamanya di Tangerang. Inocycle merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan *Recycled Polyester Staples Fiber (Re PSF)* dengan meng-olah plastik daur ulang tanpa limbah. Re PSF adalah bahan baku dari banyaknya produk Perseroan, PT. Inocycle Technology Group merupakan anak perusahaan dari Daeyang Industrial yang berdiri sejak tahun 1970 di Korea. Bergerak dalam bidang tekstil dan *bedding goods* memproduksi bantal, guling, *carded fiberr* (bahan pengisi bantal), *padding*, *quiling* (selimut kapas), *high density padding* (bahan kasur), *hard pad* (bantalan keras) serta *goe textilee*. Bahan baku yang dipakai adalah serat fiber.

Pabrik PT. Inocycle Technology group Makassar beralamat di jalan Nirannuang, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Mulai berproduksi dengan memasarkan hasil produksi berupa *pading* juga *carded fiber* mulai pada bulan juni 2001. terus pada awal Agustus 2001, 6 unit mesin quilting dan 19 mesin jahit dynamo didatangkan dari PT Hilon Felt di Jakarta tujuannya menambah jenis atau keragaman produksi di samping *pading* dan *cardeed fiber*, sehingga pabrik semakin aktif berproduksi. PT Inocycle Technology Group Makassar dalam menjalankan kegiatan dipimpin langsung oleh Mr. Lee Sang

Wook berasal dari Korea Selatan sebagai presiden Direktur. Dalam memimpin perusahaan Mr. Lee didukung oleh 12 orang staff serta 100 lebih orang karyawan pabrik. Inocycle Group dalam menjual hasil produknya dengan memakai merk “Hilon” merupakan merk yang telah dikenal tidak hanya di Indonesia namun juga di luar negeri, yaitu Korea, Amerika, Australia, Inggris, India, Bangladesh dan negara lainnya, juga di dalam negeri seperti Makassar, Jakarta, Surabaya, Aceh, Padang, Pekanbaru, Batam dan kota lainnya di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

1. Menjadi perusahaan *Recycle Fiber* berkelanjutan ramah lingkungan Terbesar yang menghasilkan produk berkualitas kelas dunia
2. Akan membuat penghasil *non woven* nomor satu di wilayah Asia

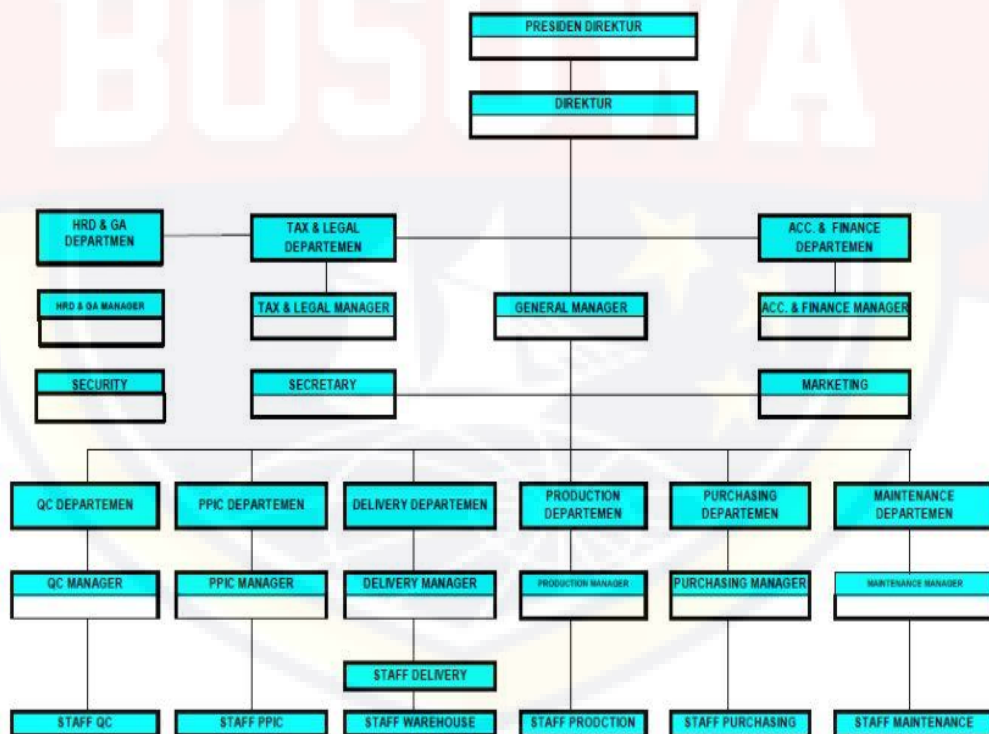
Misi.

1. Untuk mengembangkan kepuasan pembeli.
2. Menciptakan serat poliester ramah lingkungan dengan para professional perusahaan.
3. Memperluas bisnis melalui “*PlasticPay*” diseluruh Indonesia secara berkelanjutan.
4. Pembangunan jaringan produksi dan penjualan berskala nasional yang mencakup semua kota besar di Indonesia untuk bisnis *Recycleed Fiber*

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Inocycle Technology Group

Struktur organisasi diperlukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan, yang merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Struktur organisasi ini memberikan gambaran dan mengalokasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing departemen. Hal ini menunjukkan adanya pembagian kerja yang menghubungkan satu departemen dengan departemen lainnya.

Gambar: Struktur Organisasi PT Inocycle Technology Group.



Sumber: PT. Inocycle Technology Group, Tahun 2022

Kewenangan dan Tanggung jawab

1. *Presiden Director.*

Presiden Director adalah kepala perusahaan, bertanggung jawab untuk menentukan arah dan kebijakan perusahaan, menguraikan tujuan Perusahaan, dan meneruskan arahan serta kepemimpinan di kawasan kerja, membuat pertemuan melalui beragam organisasi bagian tersebut. Menuntut pertanggungjawaban disetiap divisi, juga merencanakan usaha masa depan untuk meningkatkan operasi perusahaan.

2. *Director.*

merupakan kepala perusahaan sebagai *Director of Operations*, memberikan arahan juga petunjuk langsung atas urusan Organisasi. serta bersama dengan *President Director* akan mewujudkan program juga menugasi secara langsung terhadap manajer disetiap departemen terkait.

3. *HRD & GA Department.*

- a. berkewajiban atas penanganan juga peningkatan sdm dalam hal perencanaan.
- b. Mengembangkan proses rekrutmen karyawan baru.
- c. Mengkoordinasikan pengumpulan rencana kebutuhan kepegawaian tahunan dengan departemen lain dan memproses status data karyawan setiap departemen
- d. membantu semua urusan operasi kantor serta membeli semua peralatan kerja (alat tulis, komputer, meja dan kursi, AC, dan lain-lain) dan peralatan dan fasilitas pendukung lainnya (termasuk: kendaraan dinas, pramukantor, satuan pengamanan,

teknisi telepon dan lain-lain) cepat, akurat dan kualitas tinggi dan dalam dana yang sudah disediakan.

4. Departemen Pajak dan Hukum.

1. Pemeriksaan ulang dokumen pajak masuk juga keluar agar membuktikan ketepatan data.
2. Mempersiapkan SPT PPN perbulan, melakukan surat pemberitahuan tahunan, melakukan bukti pembayaran pajak, menjumlahkan Pajak Pertambahan Nilai dan pajak penghasilan juga segala pernyataan terkait bayaran.
3. Mendukung serta mengelola lisensi perusahaan, terutama terkait pesan kemitraan dan kontrak hukum.
4. Mencari bantuan utang terhadap orang ketiga (peminjam), bank pemerintahan dan swasta, mengelola jaminan untuk menyelesaikan kewajiban

5. Departemen Akuntansi dan Keuangan.

- a. Pastikan jurnal keuangan harian setiap perusahaan telah diverifikasi dan lengkap (agar tidak ada transaksi yang salah).
- b. Mengurutkan juga menghasilkan berita finansial Perusahaan
- c. Menyiapkan serta melaksanakan taksiran keluaran rutin perusahaan (perbulan dan pertahun)

Tugas keuangan:

- a. Membuat cek, klaim atau penyetoran tunai kepada pemasok ataupun pembiayaan kegiatan operasi internal.
- b. Cek saldo kas perusahaan dengan melakukan cash register setiap hari.

- c. Periksa saldo masing-masing bank dan mengetahui transaksi debit kredit melalui *Mobile Banking*.
- d. Siapkan kas harian dan laporan bank untuk dikirim kembali ke akuntan untuk tinjauan periksa entri jurnal.

6. Manajer Umum

Bertanggung jawab kepada memandu operasional setiap departemen di bawahnya, mengkoordinasikan pekerjaan, memilih personel, menyetujui informasi finansial, mengevaluasi produktivitas perusahaan. Adakan pertemuan mingguan untuk meminta pertanggungjawaban semua manajer proyek lapangan dan departemen terkait lainnya di bawah ini.

7. Keamanan.

Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.

8. Sekretaris.

tugas sekretaris adalah membantu Kepala Badan dalam melaksanakan rumusan rencana program dan kegiatan, mengkoordinasikan, monitoring, urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan serta evaluasi dan pelaporan

9. Pemasaran.

Tugasnya adalah menyelenggarakan pameran untuk mencari pelanggan potensial, meningkatkan penjualan, dan mempromosikan produk perusahaan kepada publik. Mendiskusikan proposal yang dibuat. Mencari pelanggan lain dan menjalin hubungan baik dengan pelanggan yang lalu, sehingga memiliki hubungan yang baik akan lebih beraneka ditawarkan oleh perusahaan.

10. QC (Quality Control).

Bertanggung jawab dalam penelitian dan prosedur pembuatan produk awal, sesudah prosedur pembuatan guna mencapai mutu yang dipersyaratkan. Kewajiban kontrol kualitas meliputi pengawasan, pengujian dan pengendalian segala prosedur manufaktur terjun ketika pembuatan satu produksi. Pastikan bahwa segala mutu terpenuhi untuk masing-masing barang produksi

11. Perencanaan Produksi dan Pengendalian Persediaan

Biasanya, perencanaan produksi dan manajemen persediaan bertanggung jawab untuk menarik pembeli dari penjualan (pemasaran). Lalu memerintahkan bagian pembuatan untuk memproduksi produk sesuai pesanan dan pesanan tersebut diselesaikan dan dikirimkan kepada pelanggan pada waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya, tugas perencanaan produksi dan manajemen persediaan adalah menerima pesanan dari konsumen dan memproses pesanan tersebut hingga dikirimkan ke konsumen.

12. Pengiriman.

Pengiriman Tugas dari departemen ini adalah mengirimkan barang yang

dipesan ke pelanggan. Pada proses ini, departemen pengiriman menerima surat jalan dan dokumen pengiriman barangdagangnya.

13. Departemen Produksi.

Operator produksi adalah seseorang yang mengoperasikan peralatan atau mesin untuk membantu proses pembuatan, perakitan, pengemasan, dan langkah lainnya dalam jalur produksi. Posisi sebagai operator produksi adalah bagian yang esensial karena sebagai penentu hasil produk dari perusahaan

14. *Purchasing Department.*

Kewenangan untuk memesan dan membeli barang bermutu tinggi tetapi biaya tercapai (*cash* dan kredit), mempersiapkan catatan pembeli yang lengkap, memeriksa juga mendapat faktur, kemudian menyusun daftar faktur pemasok dan menyusun jadwal pembayaran untuk diserahkan ke kantor pajak untuk pembayaran.

15. Departemen Pemeliharaan.

- a. Memelihara alat perkakas yang diperlukan dalam prosedur pembuatan.
- b. Mengelola semua pekerjaan Perusahaan berkaitan dengan pemeliharaan semua peralatan bisnis.
- c. menyediakan perencanaan pemeliharaan untuk komponen alat pembuatan serta bentuk teknis didalam pemeliharaan alat pembuatan.

4.2 Dekripsi Data

4.2.1 Gambaran Umum Identitas Responden.

Langkah pertama sebelum dilakukan pembahasan terkait Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group akan diberikan perincian karakteristik responden yang disediakan melalui tabulasi yang terdapat pada tabel 4.1

Adapun pihak yang menjadi responden yang akan diteiti adalah karyawan pada PT. Inocycle Technology Group yang jumlahnya 32 orang. Fungsi dari karakteristik responden yakni guna memberikan uraian identitas responden sesuai dengan sampel yang ditentukan peneliti. Karakteristik responden juga memiliki tujuan salah satunya memberi deskripsi atau penjabaran sampel penelitian. Dimana karakteristik responden ini dikategorikan menjadi tabel usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir. Agar memudahkan peneliti dan memperjelas penulisan karakteristik responden, peneliti menyajikan tabel terkait:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN SESUAI DENGAN USIA

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1	17-25 Tahun	9	28,1%
2	26-30 Tahun	11	34,4%
3	31-50 Tahun	12	37,5%
	TOTAL	32	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Diketahui terdapat 32 responden yang mengisi kuesioner, dimana sebanyak 9 orang responden (28,1%) berusia sekitar 17-25 Tahun, sementara 11 orang Responden (34,4%) berusia 26-30 Tahun, kemudian 12 responden (37,5%) berusia sekitar 31-50 Tahun. Sehingga karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Makassar, lebih didominasi oleh usia 31-50 Tahun sebanyak 12 orang responden ataupun 37,5%

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN SESUAI DENGAN JENIS KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	12	37,5%
2	Perempuan	20	62,5%
	TOTAL	32	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 4.2 diketahui terdapat 32 responden yang mengisi kuesioner, dimana sebanyak 12 orang responden (37,5%) memiliki jenis kelamin Laki-Laki, sementara untuk perempuan ada 20 orang responden (62,5%). Sehingga karyawan pada PT. Inocycle Technology Group yang paling banyak mengisi yaitu Perempuan berjumlah sebanyak 20 orang (62,5%) Selanjutnya hasil karakteristik responden sesuai dengan pendidikan terakhirnya dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 4.3

**KARAKTERISTIK RESPONDEN SESUAI DENGAN PENDIDIKAN
TERAKHIR**

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA atau sederajat	19	59,4%
2	Diploma D3	3	9,4%
3	Sarjana S1	8	25%
4	S2	2	6,2%
	Total	32	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel 4.3 Diketahui terdapat 32 responden yang mengisi kuesioner, dimana sebanyak 19 orang responden (59,4%) pendidikan terakhirnya adalah SMA atau sederajat, kemudian 3 orang responden (9,4%) pendidikan terakhir Diploma D3 sementara untuk yang pendidikan terakhirnya S1 atau sarjana ada 8 orang responden (25%) dan yang pendidikan terakhirnya S2 ada 2 orang (6,2%) sehingga karyawan yang mengisi kuesioner didominasi oleh pendidikan terakhir SMA atau Sederajat sebanyak 19 orang responden (59,4%)

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN SESUAI DENGAN LAMA BEKERJA

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	13	40,6%
2	6-10 Tahun	15	46,9%

3	11-15 Tahun	4	12,5%
4	16-20 Tahun	0	0%
	Total	32	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Tabel 4.4 diketahui terdapat 32 responden yang mengisi kuesioner, dimana sebanyak 13 orang responden (40,6%) telah bekerja selama 1-5 Tahun, kemudian 15 orang responden (46,9%) telah bekerja selama 6-10 Tahun, sementara 4 orang responden (12,5%) telah bekerja selama 11-15 Tahun. Sehingga karyawan yang mengisi kuesioner didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 6-10 Tahun (46,9%)

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dipakai untuk menguji apakah setiap variabel Independen yang terdiri dari *Reward*, *Punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi kerja karyawan secara bersama sama

Kriteria percobaan dalam penelitian ini:

HO : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Independen terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Independen terhadap variabel dependen.

Berikutnya nilai F-hitung akan di bandingkan dengan F-tabel.

Standar pengambilan putusan:

HO diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menetapkan nilai F, maka dibutuhkan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus berikut:

$$df(\text{pembilang}) = k - 1$$

$$df(\text{penyebut}) = n - k$$

keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel Independen dan depende

pada penelitian ini didapati total sampel (n) ialah 32 orang dan jumlah

keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$df(\text{pembilang}) = k - 1 \quad df(\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$$

$$df(\text{penyebut}) = n - k \quad df(\text{penyebut}) = 32 - 3 = 29$$

nilai F hitung akan ditemukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, lalu akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ (2:29) = 3,32, dengan kriteria uji sebagai berikut:

TABEL 4.5

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,869	2	33,435	5,033	,013 ^b
Residual	192,631	29	6,642		
Total	259,500	31			

a. Dependent Variable: MK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), PNS_TOTAL, RWD_TOTAL

Nilai sig sebesar $0.013 < 0.05$

Tabel 4.5 Dapat dilihat F_{hitung} 5,033 dengan tingkat signifikansi 0,013.

Maka dari itu, terhadap kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,033 > 3,32$) dan tingkat signifikansinya $0,013 < 0,05$. H_0 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Independen yang terdiri dari *reward*, *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology group.

TABEL 4.6

Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda dan Uji T dengan Program

SPSS 20.0 for Windows

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,500	4,170		2,278	,030	
	RWD_TOTAL	,333	,105	,506	3,160	,004	1,000
	PNS_TOTAL	,051	,172	,047	,295	,770	1,000

a. Dependent Variable: MK_TOTAL

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.6 Kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,500 + 0,333 X_1 + 0,051 X_2 + e$$

Cara tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 9,500, ini membuktikan bahwa, jika variabel *reward*, *punishment* bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Motivasi kerja) sebesar 9,500 satuan.
- b. Koefisien regresi *reward* (X_1) adalah 0,333 dan bertanda positif. H_{a1} ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 jika variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *reward* (X_1) dengan variabel Motivasi kerja (Y). Semakin tinggi *reward* maka kualitas motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi *punishment* (X_2) adalah 0,051 dan bertanda positif dan tidak signifikan. H_{a1} ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,051 jika variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *punishment* (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y). Semakin tinggi *punishment* maka kualitas motivasi kerja karyawan akan semakin menurun

4.3.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji T ini bertujuan agar mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel Independen secara Individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada *output SPSS 20.0* dilihat pada tabell *coefficients*.

Standar pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Independen yang terdiri dari *reward*, *punishment*, terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja pegawai PT. Inocycle Technology Group.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Independen yang terdiri dari *reward*, *punishment* terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja karyawan PT. Inocycle Technology Group.

Selanjutnya nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 32

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka : derajat bebas (df) = $n - k = 32 - 3 = 29$

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t-tabel yang digunakan adalah

$t_{-0,05:2} = 0,025 (29) = 2,045$

Pada tabel 4.6 Membuktikan bahwa:

- a. Variabel *reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Inocycle Technology Group. H_{a1} ini dilihat dari nilai signifikan (0,004) dibawah (lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t hitung $3,160 > t_{tabel} 2,045$.
- b. Variabel *punishment* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Inocycle Technology Group. Hal ini terlihat dari

nilai signifikan (0,770) di atas (jauh lebih besar) dari 0,05 dan nilai t-hitung $0,295 < 2,045$.

4.3.4 Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Pengujian koefisien determinan (R²) Intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel (Y). Ha1 ini berarti model yang dipakai semakin kuat untuk membuat pengaruh variabel Independen dan diteliti terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila R² semakin mengecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Independen (X₁, X₂) terhadap variabel dependenn (Y) semakin mengecil. Ha1 ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel Independen yang diteliti terhadap variabel terikat atau dependen

TABEL 4.7

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,508	,306	2,577

a. Predictors: (Constant), PNS_TOTAL, RWD_TOTAL

b. Dependent Variable: MK_TOTAL

Tabel 4.7 Dapat didapati bahwa:

- a. $R = 0,618$ berarti hubungan antar variabel Independen yang terdiri dari *reward* dan *punishment* terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja

karyawan pada PT. Inocycle Technology Group sebesar 50,8% artinya hubungannya sangat erat.

- b. R Square sebesar 0,508 yang berarti 50,8% motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group dapat dijelaskan oleh *reward* dan *punishment*. Sementara itu sisanya 49,2% dapat dijelaskan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Std. error of the Estimate* (standar deviasi) adalah 2,577 yang berarti dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

4.3.5 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:164) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal, dapat dilakukan dengan pengujian *one sample kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika probability value $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

TABEL 4.8
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,49276947
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.8 Dapat diketahui bahwa besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* Z sebesar 0,485 dan signifikansi 0,973 ($0,973 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

4.3.6 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (Independen). Hasil uji multikolonieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolonieritas yaitu apabila $VIF < 10$ dan mempunyai *tolerance value* $> 0,10$. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas:

TABEL 4.9
HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
RWD_TOTAL	1,000	1,000
PNS_TOTAL	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MK_TOTAL

VIF dari seluruh variabel independen <10, maka lolos uji multikolonieritas

Menurut hasil *output SPSS* pada tabel 4.9 Diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi pada *reward* (RWD) sebesar 1,000 dan *punishment* (PNS) sebesar 1,000. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, sehingga dalam model regresi ini baik.

Sedangkan nilai VIF pada *reward* (RWD) sebesar 1,000 dan *punishment* (PNS) 1,000 menunjukkan dimana semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 sehingga dalam model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolonieritas serta memenuhi syarat normalitas data.

4.3.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2017:133). Analisis yang

dilaksanakan yaitu dengan melihat signifikansi variabel Independen terhadap variabel dependen. Jika variabel Independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansinya jika diatas 5% atau diatas 0.05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Spearman's*. Hasil dari uji *Spearman's* sebagai berikut

TABEL 4.10

UJI HETEROSKEDASTISITAS (Uji *Spearman's*)

Correlations

		RWD_TOTAL	PNS_TOTAL	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	RWD_TOTAL	Correlation Coefficient	1,000	,014	,067
		Sig. (1-tailed)	.	,470	,357
		N	32	32	32
	PNS_TOTAL	Correlation Coefficient	,014	1,000	,022
		Sig. (1-tailed)	,470	.	,452
		N	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,067	,022	1,000
		Sig. (1-tailed)	,357	,452	.
		N	32	32	32

Berdasarkan tabel 4.10 Diatas dengan menggunakan uji spearman terlihat nilai signifikansinya semua variabel independen adalah diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini sudah terbebas dari heteroskedastisitas.

RWD nilai sig sebesar $0,375 > 0,05$ maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

PNS nilai sig sebesar $0,452 > 0,05$ maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka peneliti akan menjelaskan secara lebih detail pada pembahasan hasil Uji hipotesis, adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 4.4.1 Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inocycle Technology Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* atau upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; Hal ini sesuai dengan pandangan karyawan bahwa salah satu tujuan utama *reward* adalah motivasi anggota organisasi. Tujuan dari pernyataan ini adalah sistem penghargaan yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan terbentuk dengan adanya upah, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal, prestasi dan penghargaan, dan juga penghargaan dari otonomi, sehingga dapat disimpulkan ada efek antara dua variabel *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group, perusahaan tersebut telah memenuhi harapan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan.
- 4.4.2 Pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja, namun dalam penelitian ini *punishment* pada PT. Inocycle Technology Group berpengaruh tidak signifikan. Menurut Sudita (2018: 118) mengemukakan bahwa sebenarnya hukuman atau *punishment* bukan merupakan cara yang efektif bagi manajer untuk mengubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Maka, yang terjadi pada PT. Inocycle Technology Group tersebut bukan menjadi salah satu langkah bahwasanya, *punishment* yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku karyawan pada perusahaan tersebut kurang menaati peraturan, terbukti dengan *punishment* yang diberlakukan guna meningkatkan motivasi kerja justru kurang diperhatikan. Selanjutnya, ketidak konsistenan pemberian *punishment* juga memberikan pengaruh pada motivasi kerja. Misalnya, *punishment* yang diberikan dianggap ringan sehingga tidak bisa memberikan efek jera “paksaan” terhadap karyawan, ditambah dengan efek *punishment* yang tidak memberikan efek jangka panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan olah data yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Inocycle Technology Group yang beralamat di jalan Nirannuang, kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* atau upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; Hal ini sesuai dengan pandangan karyawan bahwa tujuan utama *reward* adalah motivasi anggota organisasi. Tujuan dari pernyataan ini adalah sistem penghargaan yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan terbentuk dengan adanya upah, tunjangan, dan bonus.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* atau hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan, secara umum pemberian *punishment* pada karyawan tujuannya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja, namun dalam penelitian ini *punishment* pada PT Inocycle Technology Group berpengaruh tidak signifikan. karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Maka, yang terjadi pada PT. Inocycle Technology Group tersebut bukan

menjadi salah satu langkah bahwasanya, *punishment* yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana *reward* yang berpengaruh positif signifikan dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan. Artinya perusahaan PT. Inocycle Technology Group harus lebih memperhatikan *punishment* atau hukuman yang diberikan terhadap karyawan agar supaya karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan PT. Inocycle Technology Group, diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mengoptimalkan implementasi pemberian *reward* yang sesuai dan *punishment* yang tegas bagi karyawannya. Karena berdasarkan hasil dari penelitian ini terbukti bahwa *reward* sangat berpengaruh positif signifikan dan *punishment* tidak begitu mempengaruhi motivasi kerja kearah yang positif.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu *reward*, *punishment* dan motivasi kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu juga diharapkan untuk menambahkan atau menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti komunikasi internal, karakteristik pemimpin maupun variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang
- Ansory dan, Indrasari (2018) Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- APRIYANTI, Renita; BAHRUN, Khairul; FINTHARIASARI, Meilaty. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2020, 1.2: 189-194.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Daryanto, B. d (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media
- Fachreza, Musnadi Said, Abd Majid Shabri M, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, pp. 115-122
- FADHIL, Achmad; MAYOWAN, Yuniadi. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018, 54.1: 40-47.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahreza, M. Z. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sarana Andalan Semesta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). PENGARUH SISTEM REWARD DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145-155.
- Firdaus, F. (2020). Esensi *Reward* dan *Punishment* dalam Diskursus Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 5(1), 19-29.
- Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman. *PENGARUH IDEALISME, PENALARAN MORAL, GENDER, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP TINDAK PERILAKU FRAUD (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di DI Yogyakarta dan Jawa Tengah)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Hasibuan, S. G., & Mardianto, S. (2017). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENGUASAAN PELAJARAN QUR'AN HADITS SISWA MADRASAH TSANAWIYAH AL-MANAR MEDAN. *AL-BALAGH: Jurnal Komunikasi Islam*, 2(2), 244-252.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mesra, Tien Danarti. (2020) Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga*, 4(2), 27-38
- Mutafi, Ali (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Purwanto, M. N. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Putri, IA, Gede Restu, 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ersa Auto Graha. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- R. Suak (2017). "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017
- Ruslan, Mas'ud, LCA., Robin Jonathan & Elfreda Aplonia Lau. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1). <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Syah Riza Octavy Sandy (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember." *Jurnal Kaparawisataan dan Hospitalitas* Vol. 1, No.2, November 2017.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2017) Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen* Vol. 3, No. 1, 23-27.
- Trihudyatmanto, M. (2017) "PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Empris pada Industri Karoseri Sakera Magelang)", *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4 (1), pp. 64-73.
- Wibowo, H. A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sentra Industri Keripik Tempe Sanan)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers
- Winda Sri Astuti. (2018). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Hasamitra Makassar." *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1 Agustus 2018.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Identitas Responden:

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Jabatan/posisi :

Lama bekerja di PT. Inocycle Technology Group :

Petunjuk Pengisian

1. Pada lembar berikutnya terdapat beberapa pertanyaan yang harus Bapak/Ibu/Saudara isi.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban disamping pertanyaan yang dianggap sesuai.
3. Pilihan jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju(1) S = Setuju (4)

TS = Tidak Setuju (2) SS = Sangat Setuju (5)

N = Netral (3)

NO	Pernyataan Variabel <i>Reward</i> (X_1)	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan memberikan pujian jika saya menunjukkan hasil kerja yang					

	memuaskan.					
2	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja di perusahaan ini dan membuat saya termotivasi dalam bekerja.					
3	Bonus/imbalan yang diberikan sangat menarik dan memacu saya untuk bekerja lebih giat.					
4	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan saya, sehingga memotivasi bekerja lebih giat.					
5	Saya merasa pihak perusahaan tidak adil dalam memberikan kesempatan naik jabatan.					
6	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru selama bekerja di perusahaan ini.					
7	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.					

NO	Pernyataan Variabel <i>Punishment</i> (X_2)	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki tata tertib yang sudah disampaikan kepada karyawan sejak awal diterima bekerja.					
2	Adanya sistem pemberian hukuman dapat memotivasi karyawan agar selalu berusaha mencapai target kerja.					
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hukuman secara adil kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran					
4	Saya memahami tata tertib dan larangan yang berlaku ditempat saya bekerja.					
5	Saya tidak diberi hukuman saat saya melakukan pelanggaran ditempat saya bekerja					

NO	Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (Y)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya termotivasi untuk bekerja mencapai/melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan karena nantinya akan diberikan bonus.					

2	Adanya penghargaan membuat saya termotivasi untuk meningkatkan keahlian saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya termotivasi untuk selalu menyelesaikan tugas tepat waktu karena adanya sistem pemberian penghargaan dan hukuman di tempat saya bekerja.					
4	Perusahaan terkesan diskriminatif dalam memberikan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan					
5	Saya kehilangan motivasi untuk bekerja saat reward (Gaji, bonus, tunjangan) yang seharusnya saya terima tidak diberikan tepat waktu.					

Lampiran 3. Hasil Regresi dan Uji Asumsi Klasik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,869	2	33,435	5,033	,013 ^b
	Residual	192,631	29	6,642		
	Total	259,500	31			

a. Dependent Variable: MK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), PNS_TOTAL, RWD_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,500	4,170		2,278	,030		
	RWD_TOTAL	,333	,105	,506	3,160	,004	1,000	1,000
	PNS_TOTAL	,051	,172	,047	,295	,770	1,000	1,000

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,618	,306	2,577

a. Predictors: (Constant), PNS_TOTAL, RWD_TOTAL

b. Dependent Variable: MK_TOTAL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,49276947
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	RWD_TOTAL	1,000	1,000
	PNS_TOTAL	1,000	1,000

a. Dependent Variable: MK_TOTAL

Correlations

		RWD_TOTA L	PNS_TOTA L	Unstandardized Residual
Spearman's rho	RWD_TOTAL			
	Correlation	1,000	,014	,067
	Coefficient			
	Sig. (1-tailed)	.	,470	,357
	N	32	32	32
	PNS_TOTAL			
	Correlation	,014	1,000	,022
	Coefficient			
	Sig. (1-tailed)	,470	.	,452
N	32	32	32	
Unstandardized Residual				
Correlation	,067	,022	1,000	
Coefficient				
Sig. (1-tailed)	,357	,452	.	
N	32	32	32	