



Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toserba Mayga Sitanggal

Anis Rakhmawati¹, Azizah Indriyani², Hendri Sucipto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

e-mail: ¹ anisrakhmawati22@gmail.com,

² azizahindriyani@gmail.com, ³ hendrisucipto313@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on employee motivation at the Mayga Sidinding Department Store. This type of data collection uses a quantitative approach in the form of a survey and gives questionnaires directly to respondents. The population used is all employees who work at the Mayga Department Store, and sampling with the saturation technique is 48 people. Data is processed through the application of Statistical Product and Service (SPSS) version 26 with multiple linear regression analysis techniques. The test results state that individually or partially rewards have a significant effect on employee motivation with a p value of $0.012 < 0.05$ and a tcount of $2.627 >$ a ttable of 1.679. Punishment independently or partially has a significant effect on employee motivation, by looking at the probability value $0.000 < 0.05$ and tcount $3.916 >$ ttable 1.679. This means that punishment has more influence on employee motivation. The result of the next test is that reward and punishment simultaneously affect the work motivation of employees at the Mayga Si Date Department Store.*

Keywords: *Reward, Punishment, Work Motivation*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Jenis pengambilan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk survei dan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi yang digunakan yakni seluruh karyawan yang bekerja di Toserba Mayga, dan pengambilan sampel dengan teknik jenuh yaitu 48 orang. Data diolah melalui aplikasi *Statistical Product and Service (SPSS)* versi 26 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menyatakan secara sendiri atau parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai *p value* $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,627 > t_{tabel} 1,679$. *Punishment* secara mandiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan melihat nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,916 > t_{tabel} 1,679$. Artinya *punishment* lebih mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian yang selanjutnya adalah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Motivasi Kerja*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia ialah suatu bagian penting yang patut dikendalikan, dikelola, dan dimanfaatkan dengan baik oleh organisasi untuk memberikan keterlibatan yang maksimal dalam pencapaian suatu tujuan. Perusahaan untuk mencapai tujuan semata-mata bukan hanya karena sarana dan prasarana yang dimiliki saja, akan tetapi tergantung dari faktor SDM yang ada di internal perusahaan. Motivasi kerja termasuk cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Erlina et al., 2022).

Motivasi kerja ialah suatu dorongan atau semangat yang muncul dalam diri individu maupun orang lain untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan secara sadar dan semangat untuk mencapai suatu target tertentu (Khoeriyah et al., 2019). Cara yang sering digunakan untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment*, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Kawulur et al., 2018), *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut telah melakukan sesuatu. Pegawai akan merasa lebih bersemangat ketika mereka dihargai dan merasa diperdulikan atas kerjanya. Dengan adanya penghargaan karyawan akan lebih bertanggung jawab dan lebih gigih dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Punishment menurut (Mentang, 2021) diartikan sebagai hukuman atas kinerja yang kurang baik dari seorang karyawan, artinya adalah sebuah sanksi yang berbeda dengan *reward* atau penghargaan yaitu bentuk *reinforcement* yang positif. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada para pelanggar.

Toserba Mayga yang berada di Jalan Raden Fatah, No 36, Lameran, Sitanggal Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah merupakan perusahaan ritel dan wisata yang mempunyai aset berupa sumber daya manusia yang harus dikendalikan dan diperhatikan dengan baik. Toserba ini cocok untuk para keluarga yang ingin berlibur di hari *weekend*, terdapat wisata berupa kolam renang, pemancingan ikan, terapi ikan, *cafe*, *playground* dan *market* besar yang menjual berbagai macam kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi dengan manager dan beberapa karyawan yang dilakukan oleh penulis, terdapat sistem *reward* dan *punishment* yang sudah diterapkan di Toserba tersebut. Akan tetapi, sistem tersebut masih terbilang biasa-biasa saja, jauh berbeda dari perusahaan lainnya. Di Toserba Mayga ini, sistem penggajiannya tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR) di kota Brebes. Selain itu pemberian gaji dimana karyawan lama dan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan tergantung penilaian dari pemimpin, karena pemimpin yang berada di perusahaan tersebut mempunyai penilaian dengan caranya sendiri untuk semua karyawannya. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa dirugikan karena ketidakadilan saat pemberian *reward*.

Tabel 1. Data *Reward* dan *Punishment* Karyawan Toserba Mayga Sitanggal

Jenis <i>Reward</i>	Tahun	
	2022	2023
Promosi Jabatan	3	1

Sumber: Dari data 2023

Dari tabel 1. di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan yang naik jabatan sebanyak 3 orang dan pada tahun 2023 sementara hanya 1 orang yang naik jabatan. Kenaikan jabatan ini diadakan apabila pihak manajemen membutuhkannya, hal ini dilihat dari kecepatan bekerja, disiplin, inisiatif, etika yang baik, dan tentunya prestasi yang unggul. Disamping itu Toserba Mayga harus meningkatkan penambahan *reward*, sehingga para karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Tabel 2. Data *Punishment* Karyawan Toserba Mayga Sitanggal

No.	Bulan	Teguran Lisan	SP 1 (Orang)	SP 2 (Orang)	Mengundurkan diri (Orang)
1.	Des	5	3	2	1
2.	Jan	6	1	-	4
3.	Feb	3	2	-	-

Sumber: Dari data 2023

Berdasarkan penjelasan dari tabel 2. di atas terdapat hukuman atau sanksi yang diterapkan di Toserba Mayga. Pihak manajemen sudah memberikan teguran sampai dengan peringatan-peringatan atas kesalahan yang telah dilakukan para karyawan. Dapat dilihat tingkat paling besar karyawan mengundurkan diri yaitu di bulan Januari dimana sebanyak 4 orang karyawan. Dapat dilihat Toserba ini lebih sering memberikan hukuman ketimbang pemberian hadiah atau bonus. Hal ini yang membuat motivasi para karyawan menurun karena *reward* yang dijanjikan tidak seimbang dengan hukuman yang diberikan. Berikut ini data absensi selama 3 bulan terakhir yang ada di Toserba Mayga Sitanggal.

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan Toserba Mayga Sitanggal
Tahun 2022-2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (Orang)				Total	%
			Alpha	Sakit	Izin	Telat		
1	Desember	50	-	5	5	7	17	34
2	Januari	46	2	3	2	6	13	28,3
3	Februari	48	1	3	5	9	18	37,5

Sumber: Dari data 2023

Dari tabel 3. di atas, bisa dilihat tingkat presentasi absensi bulan Desember sebesar 34%, absensi mengalami penurunan pada bulan Januari sebesar 28,3% kemudian pada bulan Februari tingkat absensi meningkat sebesar 37,5%. Selain itu melihat jumlah keterlambatan karyawan cukup meningkat disetiap bulannya, artinya masih banyak karyawan yang masuk tidak tepat waktu dan bahkan pulang sebelum jam yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan, sehingga karyawan membutuhkan motivasi atas tindakan pelanggaran ini.

Suatu disiplin kerja yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya (Syaifulloh & Sucipto, 2022). Perusahaan sudah membuat kebijakan dan sudah memberikan sanksi bagi setiap pelanggar, namun para karyawan tidak menyadari kesalahannya. Dampak dari hal tersebut membuat tugas yang seharusnya bisa terselesaikan dengan cepat menjadi tertunda bahkan menumpuk.

Pada realitanya sistem *reawrd* dan *punihment* tidak dijalankan secara baik dan adil sebagai mana mestinya. Terdapat kesenjangan atau *reseacrh gap* antara hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dimana menghasilkan pengaruh yang berbeda, yakni:

Peneliti terdahulu mengemukakan hasil yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Pradnyani et al., 2020). Hal ini bertentangan dengan peneliti lain yang menghasilkan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Putri & Muhammad Arifin N, 2021). Kemudian peneliti (Ismah et al., 2023) menghasilkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain masih terjadi perbedaan diantara penelitian terdahulu, sehingga penulis akan mengembangkan penelitian sebelumnya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal?. Apakah terdapat pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal?. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal?

LITERATURE REVIEW

Reward

Reward adalah pemberian financial dan non financial dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan (Apriyanti et al., 2020). Pemberian penghargaan merupakan perhatian positif dari perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi, dan mendorong partisipasi karyawan sehingga dapat membawa hasil terbaik bagi perusahaan (Sofiati, 2021).

Dari penjelasan mengenai definisi *reward* yang diterangkan, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah hal yang akan diberikan kepada seseorang atau pekerja karena telah menjalankan suatu tugas dan kewajibannya dengan baik melebihi standar dari yang seharusnya berupa finansial maupun nonfinansial. Tujuan pemberian ini ialah semata-mata untuk mendorong memberikan semangat dan antusias kepada para pekerja agar lebih giat dan lebih produktif dalam bekerja. Menurut (Arif, 2022: 16) indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut: gaji, pujian, penghargaan, cuti, dan tunjangan.

Punishment

Hukuman atau *punishment* dari (Suparmi, 2019) ialah tuntutan yang ditujukan demi meningkatkan, mempertahankan & mengendalikan kinerja pegawai yang bertentangan dengan peraturan yang ada, serta untuk membersihkan para pelanggar. Sedangkan (Ansory & Indrasari, 2018) menyatakan bahwa *punishment* adalah tindakan yang tidak menyenangkan berupa sanksi, atau hukuman yang sengaja dijatuhkan kepada karyawan ketika pelanggaran atau kesalahan cukup serius untuk mencegah terulangnya kembali.

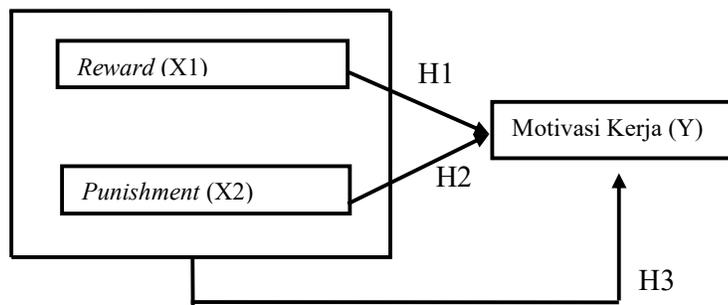
Dapat dikatakan sesungguhnya *punishment* atau sanksi ialah suatu sistem yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan dengan alasan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat dengan sengaja maupun tidak disengaja atas dasar perilaku seseorang yang berakibatkan turunnya tingkat prestasi, produktivitas dan kualitas kerja, sehingga dengan adanya hal tersebut membuat mereka tidak mengulangnya kembali. Indikator *punishment* dari (Astuti et al., 2018) meliputi:

1. *Punishment preventif* (tata tertib, perintah, larangan, tuntutan dan disiplin).
2. *Punishment represif* (pemberitahuan, peringatan, teguran dan hukuman).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kemampuan positif atau negatif untuk mengundang seseorang agar berpartisipasi dalam suatu kegiatan atau meninggalkan suatu kegiatan yang semula disediakan secara internal atau eksternal, untuk mengarahkan mereka bergantung pada ketekunan (Orocomna et al., 2018). Motivasi kerja mengajarkan untuk memperkuat moral seseorang atau karyawan agar mau bekerja lebih giat lagi untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan dengan segala bakat dan kemampuannya (Yoga et al., 2019).

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan oleh para pakar, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan atau hasrat untuk melakukan hal-hal yang akan membuat seseorang tersebut merasa senang dan puas, demi menghasilkan apa yang menjadi keinginan seseorang atau perusahaan. Hamzah dalam (Umar & Norawati, 2022) indikator untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, yaitu: tanggung jawab melaksanakan tugas, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian saat bertindak. Adapun kerangka berpikirnya digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal.
- H2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal.
- H3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal.

METHODS

Jenis metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data berupa regresi linier berganda melalui aplikasi *spss* 26. Kemudian dicari menggunakan data primer yaitu dengan cara menggabungkan data sendiri melalui hasil jawaban angket dari responden dan sumber data sekunder berasal dari beberapa artikel, literatur, dan situs internet mengenai penelitian yang dilakukan. Variabel independennya berupa *reward* dan *punishment* sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan februari-juli 2023 di Toserba Mayga Sitanggal, Jl Raden Fatah, No. 36, Larangan, Lameran, Sitanggal, Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52262. Populasi penelitian sebanyak 48 orang, untuk menentukan sampel memakai teknik jenuh yaitu semua anggota yang menjadi populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner secara langsung kepada karyawan toserba.

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,676	Valid	0,853	Reliabel
	X1.2	0,811			
	X1.3	0,788			
	X1.4	0,672			
	X1.5	0,774			
	X1.6	0,671			
	X1.7	0,471			
	X1.8	0,753			
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0,779	Valid	0,959	Reliabel
	X2.2	0,889			
	X2.3	0,878			
	X2.4	0,788			
	X2.5	0,889			
	X2.6	0,885			
	X2.7	0,807			
	X2.8	0,913			
	X2.9	0,876			
	X2.10	0,881			
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,819	Valid	0,873	Reliabel
	Y.2	0,564			
	Y.3	0,783			
	Y.4	0,703			
	Y.5	0,802			
	Y.6	0,657			
	Y.7	0,852			
	Y.8	0,807			
	Y.9	0,300			

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2023

Bersumber dari hasil yang ada, maka dapat disimpulkan semua item indikator tersebut dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ senilai 0,284 (nilai r_{tabel} N 48 dengan tingkat resiko 5%). Kemudian tiap variabel memiliki keandalan $>0,60$ maka semua variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08058443
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.091
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Bersumber pada uji normalitas *Kolmogoro-Smirnov* menghasilkan nilai signifikan $0,153 > 0,05$. Alhasil setiap variabel bebas mempunyai distribusi normal atas variabel terikat.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan. Jika nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan *variance inflation factor* < 10 maka tidak ada multikolinieritas begitupun sebaliknya.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF	
1	(Constant)	2.992	2.573		1.163	.251		
	Reward	.388	.148	.357	2.627	.012	.338	2.960
	Punishment	.425	.109	.532	3.916	.000	.338	2.960

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan hasil output spss nilai *tolerance* untuk per variabel yaitu sebesar $0,338 > 0,10$ dan *variance inflation factor* masing-masing sebesar $2,969 < 10$, maka diartikan tak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

			Correlations		Unstandardized Residual
			Reward	Punishment	
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1.000	.556**	.104
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.480
		N	48	48	48
	Punishment	Correlation Coefficient	.556**	1.000	-.154
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.296
		N	48	48	48
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.104	-.154	1.000
		Sig. (2-tailed)	.480	.296	.
		N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Menurut hasil yang menggunakan uji *Rank Spearman's rho*, nilai signifikan *reward* berada pada sig. $0,480 > 0,05$. *Punishment* berada pada sig. $0,296 > 0,05$ sampai kini dipastikan data tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk pembuktian tentang ada atau tidaknya suatu hubungan sebab akibat antar variabel bebas dengan variabel terikat, bila memiliki 2 atau lebih variabel terikat.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.992	2.573		1.163	.251
	Reward (X1)	.388	.148	.357	2.627	.012
	Punishment (X2)	.425	.109	.532	3.916	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1.x_1 + \beta_2.x_2 + e$$

$$Y = 2,992 + 0,388X_1 + 0,425X_2$$

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 2,992: artinya jika *reward* dan *punishment* konstan nilainya 0, maka motivasi kerja nilainya sebesar 2,992. b) Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,388: artinya jika harga mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. c) Koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,425; artinya jika *punishment* mengalami kenaikan satuan maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t yang dilakukan bermaksud untuk melihat apa telah terjadi dampak antara variabel bebas kepada terikat secara terpisah.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.992	2.573		1.163	.251
	Reward (X1)	.388	.148	.357	2.627	.012
	Punishment (X2)	.425	.109	.532	3.916	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Pada hasil pengujian H1 variabel *reward* telah menghasilkan uji t hitung sebesar 2,627 > 1,679 dengan nilai *p value* 0,012 < 0,05 maka berbunyi: “*reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”, hingga hipotesis ini diterima.

Pada hasil pengujian H2 variabel *punishment* menghasilkan uji t hitung sebesar 3,916 > 1,679 dengan nilai *p value* 0,000 < 0,05 dan berbunyi: “*punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”, oleh sebab itu hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143.282	2	571.641	57.673	.000 ^b
	Residual	446.030	45	9.912		
	Total	1589.313	47			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Hasil dari data H3 yang keluar bernilai F hitung $57,673 > 3,204$ dan sig. $0,000 < 0,05$

Sehingga bisa disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang artinya hipotesis ini diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.707	3.14830

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

Berdasarkan output di atas, maka dapat diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *reward* dan *punishment* mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja dengan nilai 70,7% sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hubungan antar Variabel *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama menghasilkan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Taraf signifikansi 5% maka nilai t sebesar 1,679 dimana $t_{hitung} 2,627 > t_{tabel} 1,679$ dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Maka dari itu hipotesis yang pertama (H1) menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap motivasi kerja” oleh sebab itu diterima.

Situasi ini menandakan *reward* yang diberikan kepada para karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Dengan adanya *reward* mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini senada dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Halim et al., (2020). Berdasarkan uji t dinyatakan *reward* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.

Hubungan antar Variabel *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua menghasilkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Toserba Mayga Sitanggal. Hal tersebut diperlihatkan dengan taraf sig. 5% hingga nilai t memperoleh sebanyak 1,679 dimana $t_{hitung} 3,916 > t_{tabel} 1,679$ dan signifikansinya 0,000. Maka hipotesis (H2) dapat dinyatakan “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap motivasi kerja” dengan begitu uji ini diterima.

Bersumber dari hasil yang ada *punishment* atau yang cukup umum disebut ialah hukuman dapat mempengaruhi motivasi kerja. Dimana dengan adanya suatu hukuman seseorang tersebut mau dan ingin melakukan hal-hal yang positif, bahkan jika melanggar ketentuan pasti akan diberi hukuman sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Syamsuddin et al., (2022). Dimana menghasilkan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene.

Hubungan antara Variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis terakhir atau ketiga telah dihasilkan *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Melihat adanya bukti dengan taraf signifikansi 5% dari hasil uji f diperoleh 3,204 dimana $f_{hitung} 57,673 > f_{tabel} 3,204$ dan nilai sig. 0,000. Dengan demikian hipotesis ini (H3) dapat dikatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja” yang berarti diterima.

Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*, ketika penghargaan dan hukuman diberikan secara benar dan adil pasti akan menimbulkan motivasi yang cukup baik di dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini melengkapi pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mata et al., (2023). Memiliki hasil variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Makassar.

CONCLUSION

Hasil analisis serta pembahasan, maka bisa diterangkan: (1) Variabel *reward* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Dimana hal tersebut menunjukkan *reward* sangat mempengaruhi motivasi kerjanya, semakin banyak penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan karyawannya. (2) Variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Hal ini menjelaskan bahwa jika pihak manajemen memberikan hukuman sesuai ketentuan yang berlaku akan mengurangi tingkat indisipliner karyawan serta akan memiliki kinerja yang baik dan motivasi kerja meningkat. (3) *Reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Toserba Mayga Sitanggal. Hal ini menjelaskan apabila *reward* yang diberikan sesuai yang dijanjikan dan hukuman yang ditetapkan secara baik & benar serta adil maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, semangat mereka untuk menyelesaikan tugas akan membara.

Berlandaskan hasil penelitian yang dilangsungkan, peneliti telah memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan referensi atau masukan maupun pertimbangan kepada para peneliti dimasa yang akan datang, yakni: (1) Diharapkan manajemen Toserba Mayga lebih memperhatikan pemberian hadiah yang dijanjikan kepada karyawan dan dapat menambah penghargaan yang belum dilaksanakan seperti BPJS kesehatan, bonus, dan cuti. Sehingga staf puas dan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. (2) Diharapkan manajemen memperhatikan bagaimana mendisiplinkan pekerja yang tidak bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Konsekuensinya, karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat dan mencegah kesalahan yang mengakibatkan kerugian bagi kedua belah pihak. (3) Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti lebih dalam mengenai variabel-variabel yang terkait serta bisa menambahkan variabel lain yang mungkin lebih besar mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Toserba Mayga Sitanggal.

REFERENCES

- Ansory, & Indrasari. (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Asli). Indomedia Pustaka.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara). *JEMS (Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains)*, 1(2), 189–194.
- Arif, M. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT UNIT USAHA SYARIAH*. Medan: Fakultas Agama Islam UMSU.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 31–46.
- Erlina, R., Deni Sunaryo, & Syamsudin. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Sains Manajemen: Jurnal Management Unsera*, 8(2), 134–144.
- Ismah, L., Sudharto P. H, & Reni Shinta D. (2023). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Kawulur, Tresia. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. COLUMBIA PERDANA CABANG MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002).
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1).
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1).
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloe, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001).
- 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.
- Putri, N. F., & Muhammad Arifin N. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Network Media*, 4(1).
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Suparmi, V. S. (2019). REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1).
- Syaifulloh, M., & Sucipto, H. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT (Studi Kasus pada Kantor Balai Desa Cimohong). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3).

- Umar, A., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Yoga, D., Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Roby Setiadi, & Nur Khojin. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1).