

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

Zelvi Jumelda¹; Suryalena²

Universitas Riau

Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : zelvi.jumelda4644@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 23 April 2024

Review: 23 April 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This research aims to analyze the effect of Reward (X1), Punishment (X2), on employee motivation (Y) at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. The research method used in this study is a quantitative method by distributing questionnaires to employees of PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 23. Based on the results of partial analysis, Reward has a positive effect on Employee Motivation at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, this is because the t-count obtained is greater than the value of the t-table ($10,270 > 1,673$). Punishment has a positive effect on Employee Motivation at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, this is because the t-count obtained is greater than the value of the t-table ($12,123 > 1,673$). While from the F test, it shows that there is a simultaneous relationship between variables X and Y because the F-count is greater than the value of the F-table ($72,839 > 3,09$).

Keywords: *Reward, Punishment, Motivation*

Pengelolaan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa keterlibatan karyawan, aktivitas perusahaan tidak dapat terjadi. Penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai efektif dan efisien (Mentang, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kualitas dan kinerja individu dalam organisasi sangat mempengaruhi keberhasilannya (Suparmi & Vicy, 2019). Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal di berbagai bidang. Sumber daya manusia merupakan faktor paling utama dalam pengelolaan perusahaan.

Perusahaan yang baik akan memperhatikan peran sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya. Hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Perusahaan memiliki harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi, sementara karyawan memiliki harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan dan karyawan seringkali menghadapi berbagai

permasalahan yang perlu diperhatikan. Kebutuhan dan keinginan karyawan harus menjadi perhatian perusahaan.

Kebutuhan dan keinginan pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan perlu diketahui oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan kebutuhan pekerja secara individual (Pratiwi, 2021). Tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan memperbaiki kualitas kerja mereka.

Perusahaan dapat memotivasi karyawan melalui reward dan punishment. Reward merupakan penghargaan atau imbalan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Pramesti et al., 2019). Punishment adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Reward dan punishment saling berkaitan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Pemberian reward dan punishment dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, melatih disiplin, dan mendorong kualitas kerja yang bertanggung jawab. Pemberian reward lebih efektif daripada punishment untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Pemberian reward dan punishment harus dilakukan secara adil dan tidak dipengaruhi oleh urusan pribadi.

Adapun bentuk- bentuk *reward* yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dari tahun 2018 sampai dengan 2022 Pada tabel 1 berikut ini.

Table 1. Bentuk-bentuk *reward* yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Tahun	Bonus	Promosi Jabatan	Fasilitas	Insentif
2018	96 Karyawan di ajak jalan-jalan	2	3 karyawan diberikan Laptop dan kendaraan operasional	3 karyawan mendapatkan Penambahan gaji
2019	10 karyawan diajak umroh	3	3 karyawan di berikan Laptop dan kendaraan operasional	3 karyawan mendapatkan Penambahan gaji
2020	8 karyawan di ajak Umrroh	2	2 karyawan di berikan Laptop dan kendaraan operasional	2 karyawan mendapatkan Pena mbahan gaji
2021	0	1	2 karyawan di berikan Laptop dan kendaraan operasional	2 karyawan mendapatkan Pena mbahan gaji
2022	0	2	2 karyawan di berikan Laptop dan kendaraan operasional	2 karyawan mendapatkan Pena mbahan gaji

Sumber: PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Dari beberapa *reward* yang di berikan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa kepada karyawan pada tabel di atas akan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Di sisi lain, *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak di inginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Dengan kata lain, *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang

melanggar aturan yang di terapkan oleh suatu perusahaan (Pramesti et al., 2019).

Ada beberapa bentuk *punishment* yang diberikan oleh PT. Lutvindo Wijaya Perkasa kepada karyawan yang melanggar aturan atau lalai dalam bekerja yaitu dari tahun 2018 sampai 2022 pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Bentuk- bentuk *punishment* yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Tahun	Surat peringatan	Penurunan kenaikan gaji	Penurunan gaji	Penurunan jabatan	Pemberhentian kerja (PHK)	Teguran
2018	14	2	3	0	12	15
2019	10	1	0	0	15	12
2020	15	3	0	0	10	14
2021	20	2	0	0	10	20
2022	8	1	0	0	20	12

Sumber: PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Motivasi merupakan dorongan atau semangat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Reward dan punishment dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan meminimalisir kesalahan yang dilakukan. Tingkat absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas kerja dan menunjukkan rendahnya motivasi karyawan. Dengan memberikan reward dan punishment yang tepat, motivasi karyawan dapat ditingkatkan.

Di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, terdapat tingkat absensi yang tinggi, yang menunjukkan rendahnya motivasi karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, diperlukan reward dan punishment yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Perusahaan perlu adil dalam memberikan reward dan punishment. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, Jln. Mr. SM. Amin, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji analisis data dan uji hipotesis.

HASIL

Berikut penjabaran uji validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	item	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward	X1.1	0,865	0,260	Valid
	X1.2	0,930	0,260	Valid
	X1.3	0,860	0,260	Valid
	X1.4	0,915	0,260	Valid
	X1.5	0,890	0,260	Valid
	X1.6	0,868	0,260	Valid
	X1.7	0,829	0,260	Valid
	X1.8	0,725	0,260	Valid
	X1.9	0,741	0,260	Valid
	X1.10	0,878	0,260	Valid
	X1.11	0,879	0,260	Valid
	X1.12	0,835	0,260	Valid
Punishment	X2.1	0,851	0,260	Valid
	X2.2	0,854	0,260	Valid
	X2.3	0,872	0,260	Valid
	X2.4	0,827	0,260	Valid
	X2.5	0,870	0,260	Valid
	X2.6	0,891	0,260	Valid
Motivasi	Y1	0,737	0,260	Valid
	Y2	0,732	0,260	Valid
	Y3	0,764	0,260	Valid
	Y4	0,810	0,260	Valid
	Y5	0,778	0,260	Valid
	Y6	0,755	0,260	Valid
	Y7	0,787	0,260	Valid
	Y8	0,852	0,260	Valid
	Y9	0,801	0,260	Valid
	Y10	0,783	0,260	Valid
	Y11	0,841	0,260	Valid
	Y12	0,735	0,260	Valid
	Y13	0,668	0,260	Valid
	Y14	0,830	0,260	Valid
Y15	0,710	0,260	Valid	
Y16	0,796	0,260	Valid	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Melalui tabel 3 didapat hasil uji validitas pada semua item atau indikator pernyataan yang menguji variabel *reward*, *punishment* dan motivasi memiliki *r-hitung* > *r-tabel* 0,026. Artinya semua item atau indikator pernyataan pada masing-masing variabel dianggap valid.

Uji reliabilitas ialah uji menentukan seberapa jauh hasil pengujian dengan memakai objek serupa akan memberi data

yang serupa. Uji reliabilitas dilaksanakan melalui uji *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > *r-tabel*, artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reabilitas

No	Variabel	Combach's Alpha	Nilai Ketetapan	Ketetapan
1	Reward (X1)	0,965	0,60	Reliabel
2	Punishment (X2)	0,922	0,60	Reliabel
3	Motivasi (Y)	0,769	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 didapat hasil uji reliabilitas memperlihatkan setiap variabel yang digunakan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dan didapat semua item pada setiap variabel memenuhi kriteria atau bisa dikatakan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian.

Uji normalitas dilaksanakan guna memastikan variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji statistik bisa menjadi rendah apabila nilai suatu variabel tidak menyebar secara normal. Data yang diperoleh bisa diketahui pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.58136695
Most Extreme Differences	Absolute	0.146
	Positive	0.067
	Negative	-0.146
Test Statistic		0.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.418 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Signifikansi > 0,05 data berdistribusi normal dan sudah memenuhi Kriteria uji normalitas. Signifikansi < 0,05 data berdistribusi tidak normal dan tidak memenuhi kriteria uji normalitas

Menurut tabel 3 di dapat nilai signifikansi 0,418 > 0,05 yang bisa dikatakan data berdistribusi normal dan sudah memenuhi kriteria uji normalitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan guna memastikan pada model regresi ini apakah didapat kolerasi antara variabel

bebas. Jika nilai toleransi > 0,10 maka diterangkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10,00, maka diterangkan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan memakai program statistik SPSS didapati data sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	12.101	3.420		3.538	0.001		
	Reward (X1)	1.125	0.204	0.619	3.611	0.044	0.131	7.612
	Punishment (X2)	1.695	0.446	0.742	3.800	0.000	0.131	7.612

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Merujuk pada tabel 6 didapati hasil uji multikolinieritas mempunyai nilai toleran variabel *reward* dan *punishment* sejumlah 0,131 > 0,10 memperlihatkan tidak terjadi multikolinieritas. Serta nilai VIF variabel *reward* dan *punishment* sejumlah 7.612 < 10,00 yang membuktikan tidak adanya multikolinieritas.

Tujuan uji heterokedastisitas ialah guna memastikan model regresi pada pengamatan ini akan menunjukkan ketidaksetaraan varian pengamatan residual antara satu dan lainnya. Heterokedastisitas akan terjadi jika hasil varian residual antara dua pengamatan berbeda. Sesuai dengan hasil hitung memakai aplikasi SPSS maka didapati data sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.789	1.713		-2.212	0.031
	Reward (X1)	0.146	0.102	0.442	1.433	0.158
	Punishment (X2)	0.097	0.223	0.134	0.435	0.665

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Menurut tabel 7 didapati hasil uji heterokedastisitas memperlihatkan nilai sig

variabel *reward* adalah 0,158 > 0,05, yang berarti tidak ada heterokedastisitas. Nilai sig variabel *punishment* adalah 0,665 > 0,05, yang berarti tidak ada heterokedastisitas.

Untuk meramalkan dan memprediksi kontribusi dua variabel independen diantaranya *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap variabel dependen motivasi (Y) pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, digunakan analisis regresi linear berganda. Data berikut diperoleh berdasarkan hasil hitung yang dilakukan menggunakan program SPSS didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.101	3.420		3.538	0.001
	Reward (X1)	1.125	0.204	0.619	3.611	0.044
	Punishment (X2)	1.695	0.446	0.742	3.800	0.000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisis regresi liner berganda dapat diketahui persamaanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 12.101 + 1.125 X_1 + 1.695 X_2$$

Dimana:

Y = Motivasi

a = Nilai konstanta

b1 b2 = Koefisien arah regresi

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sejumlah 12.101 artinya apabila *reward* (X1) dan *punishment* (X2) diperkirakan 0 maka nilai motivasi sejumlah 12.101.
2. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) sejumlah 1.125 dimana jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel *reward*, maka bisa berpengaruh pada motivasi sejumlah 1.125.

3. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X2) sejumlah 1.695 dimana jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel *punishment*, maka bisa berpengaruh pada motivasi sejumlah 1.695.
4. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) adalah $1.125 + 1.695 = 2.820$, yang menunjukkan bahwa jika variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) meningkat 1 satuan, maka itu dapat berpengaruh pada motivasi sebesar 2.820.

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen (X1) dan variabel dependen (Y). Hasil uji dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²) *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	0.730	0.720	5.68379
a. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> (X2), <i>Reward</i> (X1)				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9, didapati nilai R Square sejumlah 0,730 dimana kontribusi pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa ialah sejumlah 73% sementara sisanya 27% dipengaruhi terhadap variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji simultan (uji F) dilaksanakan untuk menentukan hipotesis bisa diterima atau ditolak. Uji F memperlihatkan pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan terhadap motivasi (Y), adapun penjelasannya sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F) *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4706.174	2	2353.087	72.839	.000 ^b
	Residual	1744.493	54	32.305		

Total	6450.667	56			
a. Dependent Variable: Motivasi (Y)					
b. Predictors: (Constant), <i>Punishment</i> (X2), <i>Reward</i> (X1)					

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 10 memperlihatkan hasil uji secara serentak antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi didapati F hitung sejumlah 72.839 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Diketahui nilai F tabel berada pada taraf signifikansi 5% dan guna mengetahui F tabel bisa digunakan besaran derajat kebebasan df melalui rumus sebagai berikut:

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$= 57 - 2 - 1$$

$$= 54$$

Dimana:

df = Derajat kebebasan

n = Total responden

k = Total variabel independent

Berdasarkan tabel diatas hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui nilai variabel *reward* dan *punishment* mempunyai F hitung sejumlah 72.839 besar dari F tabel 3,09 serta Sig 0,000 < 0,05 yang artinya Ha diterima. Menurut hasil tersebut, hipotesis yang berbunyi “*reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini dilaksanakan guna mengetahui *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap motivasi karyawan (Y) Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Secara keseluruhan penelitian ini memberikan hasil sesuai keinginan. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel independent menunjukkan hasil penelitian dalam kategori sangat baik. Variabel dependent menunjukkan hasil penelitian dalam kategori cukup baik namun terdapat beberapa dimensi variabel yang masih rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada variabel dependent motivasi pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Adapun pembahasan untuk setiap tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

Pramesti, dkk (Pramesti et al., 2019) menyatakan bahwa *reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Jadi, *reward* adalah acuan untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga nantinya karyawan akan lebih rajin dalam bekerja dan dapat berprestasi dalam bidangnya. Selain itu, *reward* dapat menuntun karir karyawan lebih terarah dan memiliki target dalam bekerja sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan meningkat pula kualitas SDM yang ada pada perusahaan serta tujuan perusahaan akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Jadi, hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel *reward* (X1) terhadap motivasi (Y) memperlihatkan variabel *reward* (X1) mempunyai nilai t hitung sejumlah $10.270 > t$ tabel $1,673$ dan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Kondisi ini menandakan *reward* (X1) berpengaruh terhadap motivasi (Y). Sehingga hipotesis pertama pada penelitian yang berbunyi “*reward* (X1) berpengaruh terhadap motivasi (Y) pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” diterima.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Yusuf et.al, 2023) pada hasil penelitian tersebut mengungkapkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian *reward* maka akan dapat lebih memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Adapun kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama memakai variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) Sebagai variabel independent dan terdapat hasil hipotesis yang sama yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu terdapat perbedaan pada objek yang di teliti pada penelitian terdahulu yaitu meneliti pada Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kepulauan Meranti sedangkan penelitian ini meneliti pada PT. Lutvindo

Wijaya Perkasa Pekanbaru dan terdapat perbedaan waktu yang mana penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada tahun 2024.

Menurut (Pramesti et al., 2019) menyatakan bahwa *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Dengan adanya *punishment*, karyawan akan lebih disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih berhati-hati dan mentaati segala aturan yang ada dalam perusahaan.

Jadi, hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel *reward* (X2) terhadap motivasi (Y) memperlihatkan variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai t hitung sejumlah $12.123 > t$ tabel $1,673$ dan $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Kondisi ini menandakan *punishment* (X2) berpengaruh terhadap motivasi (Y). Sehingga hipotesis kedua pada penelitian yang berbunyi “*punishment* (X2) berpengaruh terhadap motivasi (Y) pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” diterima.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Pramesti et.al, 2019) yang berbunyi *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

Adapun kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama memakai variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) Sebagai variabel independent dan terdapat hasil hipotesis yang sama yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu terdapat perbedaan pada objek yang di teliti pada penelitian terdahulu yaitu meneliti pada KFC Artha Gading sedangkan penelitian ini meneliti pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dan terdapat perbedaan waktu yang mana penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini

melakukan penelitian pada tahun 2024.

Menurut Farinda dalam (Suci et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ada hal-hal yang mempengaruhi motivasi karyawan salah satunya pemberian *reward* dan *punishment*. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan maka, karyawan akan lebih terdorong dan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta semakin tinggi motivasinya dalam bekerja. Tetapi sebaliknya jika kurangnya *reward* dan *punishment* maka karyawan tidak merasa puas serta dapat menyepelkan perusahaan.

Dengan demikian, *reward* dan *punishment* adalah sebagai komponen yang mempengaruhi motivasi. Dimana di berikannya *reward* dan *punishment* memiliki tujuan agar dapat mendorong dan memenuhi kebutuhan dan keinginan agar motivasi kerja karyawan meningkat. Dengan meningkatkan motivasi, karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Oleh karena itu, hasil penelitian pada variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap motivasi (Y) diperoleh dari hasil uji simultan (uji F), dengan nilai F hitung total $72.839 > F$ tabel 3,09, dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Kondisi ini menandakan *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh terhadap motivasi (Y). Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian yang berbunyi “*reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” diterima.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Suci, et.al 2020) yang berbunyi *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali.

Adapun kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama memakai variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) sebagai variabel independent dan terdapat hasil hipotesis yang sama yaitu *reward* dan *punishment*

berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu terdapat perbedaan pada objek yang di teliti pada penelitian terdahulu yaitu meneliti pada CV Ayudya Tabanan Bali sedangkan penelitian ini meneliti pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dan terdapat perbedaan waktu yang mana penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 20120 sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada tahun 2024.

SIMPULAN

Hasil penelitian di lakukan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa terdapat kesimpulan bahwa *Reward* yang diberikan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa secara keseluruhan sudah sangat baik, dilihat dari 6 dimensi *reward* dengan skor yang paling tinggi yaitu pada dimensi tunjangan dan paling rendah pada dimensi upah.

Punishment yang diberikan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa secara keseluruhan sudah sangat baik, dilihat dari 3 dimensi *punishment* dengan skor yang paling tinggi yaitu pada dimensi hukuman berat dan paling rendah pada dimensi hukuman ringan.

Motivasi yang diberikan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa secara keseluruhan cukup baik, dilihat dari 8 dimensi motivasi dengan skor yang paling tinggi yaitu pada dimensi tingkat cita-cita yang tinggi dan paling rendah pada dimensi hubungan dengan rekan kerja.

Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel motivasi, sehingga hipotesis yang berbunyi “*reward* berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” di terima. Kondisi ini menandakan semakin baik *reward* yang di terapkan maka dapat menghasilkan tingkat motivasi karyawan akan lebih baik pula.

Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel *punishment* terhadap variabel motivasi, sehingga hipotesis yang berbunyi *punishment* (X2) berpengaruh terhadap motivasi (Y) pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” diterima. Kondisi ini menandakan semakin baik *punishment* di

terapkan makan daoat menghasilkan tingkat motivasi karyawan akan lebih menurun.

Secara simultan terdapat pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi, sehingga hipotesis yang berbunyi “reward dan punishment berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa” diterima. Kondisi ini menandakan reward serta punishment yang makin baik maka dapat menghasilkan tingkat motivasi karyawan yang baik pula.

DAFTAR RUJUKAN

- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratiwi. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Di Kepolisian Resor (Polres) Malinau Kalimantan Utara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Suci, N., Pradnyani, & ADkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Suparmi, & Vicy, S. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>
- Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 22(10), 219–228. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983631>