

PENGARUH PENERAPAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU, INDRAMAYU

Nisa Fitriani¹, Fitria Damayanti², Fauzi Farchan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wiralodra

¹nisafitriani196@gmail.com; ²fitria.damayanti@unwir.ac.id; ³farchani@gmail.com

ABSTRACT - *When the community is growing, and health needs are Human resources are an important aspect of a company in carrying out operational activities. For a company's human resources to benefit the business, good management is required. Motivation is needed by employees in the company in order to properly and efficiently fulfill their obligations and responsibilities. There is so many factor which influences work motivation, including reward and punishment. If reward and punishment applied appropriately, employee work motivation in the company will increase. This study uses a descriptive associative methodology with a quantitative approach to investigate the impact of reward and punishment on job motivation. The population is 127 permanent employees with a sample of 56 employees. The two types of data collection in this research are field investigations and literature reviews. The dependent variable (work motivation) receives a 0,624 or 62,4% influence from the independent variable (reward and punishment). The result of associative analysis with SPSS tools are known to partially reward affects work motivation $0,003 < 0,05$. Punishment have a considerable impact on work motivation, with a value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously, reward and punishment affect work motivation with a significant value of $0,000 < 0,05$.*

Keywords: *Motivation, Reward, Punishment.*

ABSTRAK - Sumber daya manusia menjadi aspek penting perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional. Dibutuhkan pengelolaan yang baik agar sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan dampak positif pada perusahaan. Motivasi dibutuhkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan agar sehingga tugas dapat dijalankan dengan efektif dan efisien. Motivasi di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan dan hukuman. Apabila reward dan punishment diterapkan dengan sesuai, motivasi kerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) pada motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi merupakan pegawai tetap berjumlah 127 orang dengan sampel 56 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan sumbangan pengaruh reward dan punishment pada motivasi kerja yaitu 0,624 atau 62,4%. Hasil analisis asosiatif dengan alat bantu SPSS diketahui secara parsial reward berpengaruh pada motivasi kerja dengan diketahui nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Kemudian punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh pada

motivasi kerja dengan diketahui nilai signifikan 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: *Motivasi, Reward, Punishment.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan perekonomian yang kuat, hal ini terbukti dengan tergabungnya Indonesia menjadi anggota G20. Salah satu penyumbang perekonomian negara menjadi semakin kuat adalah sumber daya manusia. Namun, persaingan tenaga kerja yang ketat menjadi salah satu permasalahan dalam dunia kerja di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia harus dapat mengasah kemampuannya agar kreatif dan inovatif guna meningkatkan produktivitas kerja yang akan membantu di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia dapat dikatakan aset perusahaan yang penting dalam dunia bisnis. Segala kegiatan operasional dalam suatu perusahaan dilakukan dengan campur tangan sumber daya manusia yang merupakan pegawai atau karyawan dari suatu perusahaan. Bukan hanya keterampilan bekerja, namun motivasi juga dibutuhkan oleh seorang pegawai. Pegawai dalam melakukan pekerjaan, membutuhkan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja sehingga kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. Pekerjaan yang diselesaikan dengan efektif dan efisien oleh

seorang pegawai, akan berdampak pada tingginya produktivitas suatu perusahaan.

Alasan tersebut membuat perusahaan akan semaksimal mungkin untuk meningkatkan motivasi pada para pegawainya. Seiring meningkatnya motivasi pegawai dalam perusahaan, perusahaan mengharapkan tujuan dan targetnya tercapai serta terlaksananya kegiatan operasional perusahaan dengan optimal.

Namun pada kenyataannya, motivasi pegawai dalam suatu perusahaan berbeda-beda. Perusahaan memiliki aturan dan kebijakannya masing-masing untuk memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki..

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan, diketahui terdapat peraturan mengenai penyelenggaraan apel dalam perusahaan. Pegawai kantor pusat PERUMDAM Tirta Darma Ayu, diwajibkan mengikuti apel yang diselenggarakan setiap hari senin, dalam penerapannya masih ada pegawai yang belum dapat mematuhi peraturan tersebut. Hal ini ditandai dengan sedikitnya jumlah peserta apel yang membuat atasan memberikan sanksi ringan berupa teguran.

Beberapa masalah lain yang terdapat di PERUMDAM Tirta Darma Ayu berkenaan dengan tanggung jawab dan kewajiban adalah jumlah keterlambatan pegawai yang cukup banyak, pada jam kerja terdapat pegawai yang keluar kantor untuk alasan tidak jelas, sampai pegawai yang bolos kerja tanpa keterangan atau absen.

Tabel 1 Absensi Pegawai PDAM Pusat

Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Pusat Pdam 2023

Bulan	Terlambat	Absen
Januari	48 Pegawai	0
Februari	41 Pegawai	1 Pegawai
Maret	46 Pegawai	1 Pegawai
April	51 Pegawai	1 Pegawai
Mei	32 Pegawai	1 Pegawai
Juni	46 Pegawai	2 Pegawai
Juli	53 Pegawai	0
Agustus	44 Pegawai	1 Pegawai
September	34 Pegawai	1 Pegawai
Oktober	42 Pegawai	1 Pegawai
November	36 Pegawai	3 Pegawai
Desember	37 Pegawai	3 Pegawai

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai kantor pusat PDAM cenderung tinggi selama tahun 2023. Selain itu setiap pegawai juga memiliki frekuensi keterlambatan yang beragam mulai dari satu atau dua kali dalam sebulan, hingga terdapat pegawai yang hampir setiap hari dalam sebulan terlambat bekerja. Hal ini menandakan pegawai lalai dalam memenuhi kewajiban untuk mematuhi peraturan perusahaan dan mengganggu tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya diakibatkan jam kerja yang berkurang.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019:45), menegaskan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, ada dua kategori untuk faktor-faktor ini: internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, dan berkuasa. Keadaan lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan sesuai, supervise atau pengawasan yang baik, adanya jaminan stabilitas pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel (dalam hal ini, dalam

bentuk hukuman) adalah contoh-contoh variabel eksternal.

Dari banyaknya faktor di atas, Reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) merupakan dua faktor penting yang menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Dalam konteks pencapaian berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, **Siagian** menyatakan dalam jurnal **Purwanto (2020)** bahwa “Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka menunaikan tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya.”

Siagian (2007) dalam jurnal **Dewi & Trihudyatmanto (2020)** mencantumkan beberapa hal berikut sebagai indikator motivasi kerja: daya dorong, kemauan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

2. Reward

Menurut **Kadarsiman (2012)** sesuai kutipan **Steven et al (2021)** “Penghargaan adalah balas jasa baik finansial maupun non finansial yang diperoleh karyawan atas jasa yang disumbangkan ke organisasi.”

Indikator dari *reward* sendiri menurut **Kadarsiman (2012)** yang dikutip dalam jurnal **Pratama & Sukarno (2021)** yaitu upah, promosi, penghargaan, insentif, tunjangan, dan gaji.

3. Punishment

Menurut **Siagian (2006)** yang dikutip oleh **Suparmi & Vicy (2019)** “Hukuman adalah suatu perbuatan dimana orang yang dengan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki diri dari kekurangan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.”

Siagian (2010) dalam jurnal **Sustiyatik & Sari (2023)** mencantumkan beberapa hal berikut sebagai indikator hukuman: upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan; adanya hukuman yang lebih berat jika terjadi kesalahan; adanya penjelasan yang menyertai hukuman; dan penjatuhan hukuman dengan segera setelah penyimpangan yang nyata.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yaitu motivasi sebagai variabel terikat (dependen) serta *reward* dan *punishment* sebagai variabel bebas (independen). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif serta pendekatan kuantitatif. Populasi terdiri dari seluruh pegawai tetap pada kantor pusat PERUMDAM Tirta Darma Ayu yang berjumlah 127 pegawai, kemudian didapatkan sampel sebanyak 56 pegawai melalui rumus slovin. Studi kepustakaan (jurnal, buku dan artikel) serta studi lapangan (observasi, wawancara, dan kuesioner) merupakan dua jenis teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44743192
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.085
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

Nilai signifikan berada pada 0,063 dimana nilai signifikan semua variabel melebihi taraf signifikan 0,05 sehingga data pada variabel *Reward*, *Punishment* serta Motivasi Kerja diketahui normal.

Pengujian Homogenitas

Tabel 3 Uji Homogenitas Motivasi *Reward*

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Motivasi Reward	Based on Mean	.002	1	110	.969
	Based on Median	.001	1	110	.975
	Based on Median and with adjusted df	.001	1	105.465	.975
	Based on trimmed mean	.001	1	110	.971

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai signifikansi Motivasi dan *Reward* yaitu 0,969, sehingga melebihi taraf 0,05 maka Motivasi dan *Reward* diketahui memiliki varian yang sejenis atau homogen.

Tabel 4 Uji Homogenitas Motivasi *Punishment*

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil Motivasi Punishment	Based on Mean	.158	1	110	.692
	Based on Median	.124	1	110	.725
	Based on Median and with adjusted df	.124	1	108.909	.725
	Based on trimmed mean	.154	1	110	.695

Berdasarkan data didapat nilai 0,692 sehingga melebihi taraf 0,05. Maka disimpulkan Motivasi dan *Punishment* mempunyai varian yang sejenis atau homogen.

Pengujian Linieritas

Tabel 5 Linearitas Motivasi dan *Reward*

ANOVA Table					
		Mean Square	F	Sig.	
Motivasi * Reward	Between Groups	(Combined) 72.244	4.845	.000	
		Linearity	855.273	57.359	.000
		Deviation from Linearity	20.042	1.344	.224
	Within Groups		14.911		
Total					

Berdasarkan data diatas dilihat dari *deviation from linearity* hasil signifikan berada pada 0,224 sehingga nilainya lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan antara motivasi dan *reward* berhubungan linear

Tabel 6 Linieritas Motivasi dan *Punishment*

ANOVA Table				
				Sig.
Motivasi * Punishment	Between Groups	(Combined)		.000
		Linearity		.000
		Deviation from Linearity		.219
	Within Groups			
Total				

Berdasarkan data hasil signifikan berada pada 0,219 sehingga melebihi 0,05 yang menyimpulkan motivasi dan *punishment* berhubungan linear.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.879	6.022		2.471	.017
	Reward	.396	.126	.363	3.154	.003
	Punishment	.968	.225	.496	4.304	.000

Penulisan persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas, sebagai berikut:

$$Y' = 14,879 + 0,396X_1 + 0,968X_2$$

Makna dari angka di atas, yaitu:

- a. Nilai konstanta yaitu 14,879 yang artinya apabila *Reward* dan *Punishment* bernilai nol maka Motivasi Kerjanya ialah 14,879.

- b. Nilai Koefisien regresi variabel *Reward* bernilai positif sebesar 0,396 artinya dengan asumsi variabel independen dan lain nilainya tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,396 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan *reward*.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* bernilai positif sebesar 0,968 artinya dengan asumsi variabel bebas lain bernilai konstan, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,968 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan *punishment*.

Analisis Korelasi

Tabel 8 Analisis Korelasi

		Correlations		
		Motivasi	Reward	Punishment
Motivasi	Pearson Correlation	1	.702**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Reward	Pearson Correlation	.702**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Punishment	Pearson Correlation	.744**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

Keterikatan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja berjumlah 0,702 sedangkan *Punishment* berjumlah 0,744. Dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai ini disimpulkan berhubungan kuat karena mendekati satu.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 9 Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.610	3.512

Kontibusi sumbangan variabel bebas pada motivasi kerja yaitu sebesar 0,624 atau dalam bentuk presentase sebesar 62,4%.

Uji T

Tabel 10 Uji T

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.879	6.022		2.471	.017
	Reward	.396	.126	.363	3.154	.003
	Punishment	.968	.225	.496	4.304	.000

Nilai signifikasi *Reward* sebesar 0,003 sehingga lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 serta nilai t_{hitung} $3,154 > t_{tabel}$ 2,006 maka dengan ini H_0 tertolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja.

Nilai signifikasi *Punishment* diketahui 0,000 sehingga lebih kecil dari taraf 0,05 dan nilai t_{hitung} $4,304 > t_{tabel}$ 2,006. Ini menunjukkan H_0 tertolak dan H_a dapat diterima maka terdapat pengaruh antara *punishment* dan motivasi kerja.

Uji F

Tabel 11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.765	2	541.883	43.937	.000 ^b
	Residual	653.663	53	12.333		
	Total	1737.429	55			

Data diatas menunjukkan nilai 0,000 yang mana berada dibawah taraf signifikan 0,05 serta f_{hitung} $43,937 > f_{tabel}$ 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima maka terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* pada motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. *Reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja.. Hal ini karena nilai signifikasi *reward* bernilai 0,003 dan berada di bawah taraf signifikan sebesar 0,05. Diketahui juga t_{hitung} variabel *reward* berjumlah 3,154 yang mana berjumlah lebih besar dari t_{tabel} 2,006.
2. *Punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini karena nilai signifikasi

punishment bernilai 0,000 dan berada di bawah taraf signifikan 0,05. Diketahui juga t_{hitung} variabel *punishment* berjumlah 4,304 yang mana berjumlah lebih besar dari t_{tabel} 2,006.

3. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($43,937 > 3,17$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Disimpulkan terdapat pengaruh antara reward dan punishment terhadap motivasi kerja pegawai PERUMDAM Tirta Darma Ayu dengan kontribusi sumbangan *reward* dan *punishment* pada motivasi kerja yaitu 62,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021, 251–254.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purwanto, H. (2020). Studi Tentang Pengaruh Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(1), 99–106.
- Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juike Greniati Silaban, N. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(3), 543–550. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9674>
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja (M. Alfatah Kalijaga (ed.)). CV. Eureka Media Aksara.
- 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>
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>