

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. DEL USAHA RASA DI KOTA MAKASSAR

Nur Suci Kurniawaty^{*1}, Roslina Alam², Sahari³

nur.sucikurniawaty24@gmail.com^{1*}, roslina.alam@umi.ac.id², sahari@umi.ac.id³,

^{1*}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Del Usaha Rasa di Kota Makassar. *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik, sementara *punishment* diterapkan untuk menegakkan kedisiplinan dan mengurangi pelanggaran kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan CV. Del Usaha Rasa. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sementara *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* secara simultan berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa pemberian *reward* yang adil dan proporsional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan dengan penerapan *punishment*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem reward guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi saat ini mengharuskan banyak perusahaan di berbagai negara untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas mereka agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin meningkat dengan munculnya berbagai pesaing baru yang menawarkan inovasi untuk mencapai target bisnis. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan seperti CV. Del Usaha Rasa, yang bergerak di bidang *food and beverage* di Makassar, berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

CV. Del Usaha Rasa menerapkan sistem *reward* berupa bonus atau penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target, guna meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Sebaliknya, *punishment* diterapkan

sebagai bentuk teguran atau sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin, seperti datang terlambat, dengan tujuan membangun budaya kerja yang lebih baik.

Namun, penerapan *reward* dan *punishment* yang tidak seimbang dapat memicu ketidakpuasan di antara karyawan, sehingga berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana sistem *reward* dan *punishment* dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan secara efektif di CV. Del Usaha Rasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Peran SDM ini telah memicu persaingan dan perkembangan ekonomi global, menunjukkan betapa pentingnya perhatian yang harus diberikan perusahaan terhadap kualitas SDM. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah faktor sumber daya manusia, Kentjana & Nainggolan (2018).

Pentingnya peran SDM bagi kejelasan dalam pengolahan operasional, maka setiap perusahaan harus memiliki program yang dimanfaatkan sebagai perangkat keras untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia. Organisasi umumnya menjalankan beberapa program asset manusia, tetapi tidak semua program diterima agar menaikkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Pradnyani *et al.*, (2020) motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang mengkoordinasikan suatu perilaku individu agar mencapai tujuan otoritatif dengan asumsi karyawan yang memiliki inspirasi agar bekerja selain itu semangat karyawan juga akan meningkat. Menurut Pradnyani *et al.*, (2020) motivasi karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas talenta.

Motivasi kerja karyawan terbentuk adanya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan. Pengertian dari motivasi sendiri ialah adanya sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang. Motivasi memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui tingkah kinerja karyawan. Tetapi, tidak selalu berjalan sesuai harapan pada perusahaan yang menerapkan *reward* dan *punishment*.

Metode Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di CV. Del Usaha Rasa di Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden, yakni karyawan CV. Del Usaha Rasa di Kota Makassar melalui penyebaran kuesioner penelitian. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan CV. DEL USAHA di Kota Makassar, dengan jumlah total 50 orang. Dalam tahap analisis data, penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan secara valid mengukur konstruk yang ingin diteliti. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang sama. Koefisien determinasi akan digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi

linear dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Selanjutnya, uji T dan uji F akan dilakukan untuk menguji signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen serta signifikansi keseluruhan model regresi.

Hasil

Uji Kualitas Data

Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka corrected item-total correlation, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item total correlation > 0,30. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Kualitas Data

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Pearson Correlation	corrected item total correlation	Keterangan
X1	X1.1	.596**	0,300	Valid
	X1.2	.676**	0,300	Valid
	X1.3	.749**	0,300	Valid
	X1.4	.769**	0,300	Valid
	X1.5	.833**	0,300	Valid
X2	X2.1	.606**	0,300	Valid
	X2.2	.704**	0,300	Valid
	X2.3	.827**	0,300	Valid
	X2.4	.725**	0,300	Valid
	X2.5	.793**	0,300	Valid
Y	Y.1	.550**	0,300	Valid
	Y.2	.753**	0,300	Valid
	Y.3	.715**	0,300	Valid
	Y.4	.770**	0,300	Valid
	Y.5	.696**	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,600	Keterangan
X1	0,776	0,600	Realibilitas
X2	0,778	0,600	Realibilitas
Y	0,719	0,600	Realibilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu > 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.825	.397		2.079	.044
X1	.374	.113	.422	3.322	.002
X2	.398	.116	.435	3.432	.001

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0.825+0.374X1+0.398X2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) Konstanta sebesar 0,825 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka motivasi kerja (Y) sebesar 0,825.
- 2) *Reward* (X1) Nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* (X1) adalah sebesar 0,374. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *reward* (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika *reward* (X1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,374.
- 3) *Punishment* (X2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* (X2) adalah sebesar 0,398. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *punishment* (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika *punishment* (X2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka motivasi (Y) akan meningkat sebesar 0,398.

Uji Hipotesis

uji t dan uji F digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi dan masing-masing koefisien regresi. analisis koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.825	.397		2.079	.044
X1	.374	.113	.422	3.322	.002
X2	.398	.116	.435	3.432	.001

Sumber: Data Sekunder diolah 2024

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar sebesar 3.322 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas *reward* sebesar $0.002 < 0.05$ menyebabkan H1 diterima. Hal tersebut berarti bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar sebesar 3,432 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas *punishment* sebesar $0.001 < 0.05$ menyebabkan H2 diterima. Hal tersebut berarti bahwa *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 5
Hasil Pengujian Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.594	2	3.297	31.952	.000 ^b
Residual	4.334	42	.103		
Total	10.928	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 31.952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai *probabilitas (p-value)* 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.585	.32123

Sumber: Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 16, nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,585 yang menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian ini dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* sebesar 58,5% dan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Del Usaha Rasa . Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk insentif finansial, bonus, pengakuan, maupun promosi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Pemberian *reward* yang adil dan proporsional menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai atas kerja kerasnya akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, meskipun *reward* berpengaruh positif, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem penghargaan diterapkan secara transparan dan konsisten. Ketidakadilan dalam pemberian *reward* dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan demotivasi di antara karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif diterima dengan baik dan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja karyawan (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021).

Pengaruh Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian *punishment* juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hukuman yang diberikan dalam bentuk teguran, peringatan, atau sanksi disiplin yang sesuai, dapat mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka dan mematuhi peraturan perusahaan.

Namun, penerapan *punishment* harus dilakukan dengan pendekatan yang bijak dan tidak bersifat represif. Jika terlalu keras atau tidak proporsional, *punishment* dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja, rendahnya kepuasan kerja, dan bahkan turnover karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa *punishment* diberikan secara objektif, berdasarkan standar yang jelas, dan tetap memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Pengaruh Simultan Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Del Usaha Rasa. Artinya, kombinasi dari sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan dengan tepat dapat menciptakan keseimbangan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho, Dede Jajang Suyaman, 2021).

Dalam praktiknya, perusahaan harus lebih menekankan pada pemberian *reward* sebagai alat utama untuk memotivasi karyawan. Sementara itu, *punishment* dapat digunakan sebagai alat kontrol yang memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Perpaduan strategi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Del Usaha Rasa di Kota Makassar, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial (bonus, insentif) maupun non-finansial (pengakuan, promosi) terbukti dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sistem reward yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.
2. Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penerapan sanksi seperti teguran, peringatan, atau pemotongan insentif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Namun, penerapan punishment harus dilakukan dengan bijak agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti stres atau ketidakpuasan kerja.
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kombinasi yang seimbang antara penghargaan dan sanksi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu untuk manajemen CV. Del Usaha Rasa Kota Makassar dan untuk peneliti selanjutnya.

1. Bagi Manajemen CV. Del Usaha Rasa Kota Makassar

- a. Menetapkan sistem reward yang lebih jelas dan transparan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Pemberian reward harus dilakukan secara konsisten dan proporsional dengan pencapaian kerja karyawan.
- b. Menerapkan punishment yang efektif dengan mempertimbangkan tingkat pelanggaran agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau ketidakadilan. Pendekatan edukatif seperti pembinaan dan pelatihan ulang dapat menjadi alternatif dalam pemberian sanksi.
- c. Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antara manajemen

dan karyawan dalam kebijakan reward dan punishment. Melibatkan karyawan dalam proses penentuan kebijakan dapat meningkatkan transparansi dan rasa keadilan.

- d. Menciptakan budaya kerja yang positif dengan menekankan aspek kolaborasi dan kerja tim. Memberikan pelatihan serta pengembangan keterampilan sebagai bentuk investasi dalam sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah atau meneliti variabel lain di luar variabel yang diteliti saat ini untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- b. Menggunakan metode penelitian yang lebih luas dan mendalam, seperti pendekatan kualitatif atau studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan reward dan punishment yang lebih efektif serta bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian lebih lanjut dalam bidang ini.

Daftar Pustaka

- 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>
- Sutrisno. (2019). *Faktor Mempengaruhi Motivasi*. 117. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19783_2_BAB_II.pdf
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tabuk, S., & Banjar, K. (2023). 3 1,2,3. 2(10), 349–365.
- Yusuf, F., Joesah, N., & Latumahina, J. (2024). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Dampak Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek di Jabodetabek*. 3(5), 3922–3932.