

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi menciptakan banyak sekali persaingan dan kemajuan termasuk dalam bidang perekonomian. Salah satu dampak besar globalisasi bagi dunia usaha adalah maraknya perusahaan-perusahaan yang bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang mereka targetkan. Maka dari itu, segala bentuk aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan, dan memajukan usahanya. Sebagai upaya untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi, maka sebuah perusahaan ataupun organisasi memerlukan potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh. Hal ini karena perusahaan yang ingin berkembang dan maju, harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018). Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diyakini memegang peranan vital dalam organisasi/ perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada kecanggihan teknologi yang dimiliki, banyaknya dana operasi yang dimiliki, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu mereka juga akan

menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program SDM, namun tidak semua program diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun jobdesk yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya

melalui *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan.

*Reward* dan *punishment* merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang motivasi kerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin bekerja. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum pemberian *punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja.

Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan menjadi lebih

berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Oleh sebab itu sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem pengendalian manajemen penting untuk meningkatkan motivasi karyawan mencapai prestasi yang terbaik. Dengan pengendalian hasil yang baik, perusahaan tidak perlu mendikte karyawan terkait apa yang harus dilakukan atau diputuskan, karena pengendalian hasil ini memengaruhi tindakan atau keputusan yang membuat karyawan lebih memperhatikan konsekuensi tindakan atau keputusan yang mereka buat. Kekeliruan dalam menerapkan sistem ini akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan.

Jika *reward* merupakan bentuk positif, *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan maka dari itu *punishment* merupakan bentuk negatif, tetapi apabila diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Palopo ?

2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Palopo ?
3. Apakah *Punishment* dan *Reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Palopo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia di Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. POS di Kota Palopo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya khasanah penelitian ini mengenai tentang pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan mengembangkan pengetahuan mengenai Pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di kota Palopo.

### **1.4.3 Manfaat Kebijakan**

Sebagai bahan referensi bagi mereka yang mengambil mata kuliah manajemen SDM atau bagi peneliti sejenis.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengkaji mengenai permasalahan *punishment* dan *reward* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di kota Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Punishment***

*Punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2012).

*Punishment* atau hukuman adalah suatu cara yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pelanggaran atas aturan yang telah ditetapkan. *Punishment* atau hukuman diberlakukan didalam aktivitas organisasi maupun perusahaan yang mana dapat digunakan sebagai suatu pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian dari tujuan organisasi. *Punishment* atau hukuman diberikan kepada seseorang yang telah melakukan tingkah laku yang tidak diharapkan didalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menjalankan organisasi sangatlah diperlukan sebuah aturan dan hukuman yang mana berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Apabila didalam sebuah organisasi atau perusahaan ataurandan hukuman ini tidak berjalan dengan baik.





Penerapan *punishment* atau hukuman ini sangat efektif untuk merubah perilaku dari karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas. Punishment ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun pemberhentian pekerjaan serta dapat juga dengan pembatalan bonus di bulan terkait. Tujuan dari pada punishment ini adalah agar karyawan lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.1.1 Jenis *Punishment***

Menurut Rivai (2013) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Purwanto dalam Bintoro dan Daryanto (2017:185) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment Preventive* yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, *punishment prefentif*

adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment repressive* yaitu *Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Hukuman juga dapat diartikan pemberian sesuatu yang tidak menyenangkan, karena seorang tidak melakukan apa yang diharapkan. Pemberian hukuman akan membuat seseorang menjadi kapok artinya tidak akan melakukan yang serupa lagi. Mengenai hukuman itu, ada beberapa pandangan filsafat atau kepercayaan yang menganggap bahwa hidup ini termasuk sebagai suatu hukuman, karena kehidupan ini identik dengan penderitaan. Pandangan hidup yang demikian menganjurkan agar manusia menghindari diri dari hukuman atau penderitaan yang ada di dalam kehidupan ini. Sebaliknya ada penganut agama dan filsafat yang berbeda dengan pendapat tersebut. Mereka menganggap bahwa hidup ini sebagai suatu kebahagiaan yang tiada hentinya dan beranggapan kematianlah yang merupakan hukuman yang perlu ditakuti.

#### **2.1.1.2 Tujuan *Punishment***

*Punishment* yang diberikan umumnya memiliki tujuan baik agar para karyawan yang lalai dalam bekerja akan sadar dengan kesalahannya dan berusaha

memperbaiki cara kerja yang salah. Punishment diharapkan akan mengarahkan/mendidik karyawan kepada perilaku positif dan mendorong adanya motivasi kerja (Sari, 2014). Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, bersifat mendidik dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Pelaksanaan *Punishment* Menurut Mangkunegara pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang karyawan yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

a. Pemberian peringatan

Karyawan yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar karyawan menyadari perbuatan yang telah dilakukannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja karyawan.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang telah melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh perusahaan atau instansi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran berlaku. Apabila perusahaan atau instansi lalai dalam memberikan sanksi kepada karyawannya maka akan memperlemah disiplin yang ada dan memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Tujuan dari kekonsistenan dalam pemberian sanksi adalah agar karyawan menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di perusahaan ataupun instansi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya saksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan tanpa membedakan karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua karyawan.

Menurut Hasibuandalam Faizal Hidayat (2017) agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus dilakukan secara bertahap, yang mana memulai dari jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang paling ringan sampai dengan jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang terberat, misalnya:

- a. Peringatan lisan
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat

### 2.1.1.3 Indikator *Punishment*

Sebagai tindakan dari konsekuensi yang tidak menyenangkan akibat perilaku yang menyimpang dari aturan, hukuman atau *punishment* mempunyai beberapa indikator menurut Siagan, terdapat beberapa indikator *punishment*, yaitu:

a. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi

Dalam suatu perusahaan atau instansi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuatnya dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan tentunya perusahaan akan memberikannya *punishment*.

b. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata tidak hanya membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama, maka atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

c. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan

Seorang karyawan perlu melakukan kejelasan kepada atasannya apa hukuman jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

d. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

Adanya pengawasan terhadap karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut, maka

atasanakan langsung memberikan hukuman sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat.

### **2.1.2 Reward**

*Reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2015). *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Menurut Aktar (2012) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.

Shields (2016) mendefinisikan penghargaan *reward* sebagai sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Siahaan (2013), pemberian reward oleh perusahaan merupakan bentuk apresiasi dalam mempertahankan pegawai yang profesional berdasarkan jabatan dengan memberikan pelatihan yang berkesinambungan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi atau profesionalnya dalam melaksanakan tugas berdasarkan jabatan.

*Reward* bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang bisa berupa imbalan. Reward merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam praktek manajemen, *reward* dipakai sebagai

alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja.. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

*Reward* adalah semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi, 2019).. Dengan kata lain, semakin positif reward diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya. Menurut Matteson dalam Koencoro (2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *rewardextrinsik* dan *rewardintrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

Adanya reward akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja (Farianda, 2013). Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

### 2.1.2.1 Tujuan *Reward*

Tujuan dan Manfaat Pemberian *Reward* Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bias mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan.

*Reward* merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya.

*Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya



dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Mangkunegara, 2015).

Menurut Handoko dalam Paul Sugihen (2017) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Menurut Taylor dalam Paul Sugihen (2017) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

### **2.1.2.2 Bentuk *Reward***

*Reward* terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban

namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang Robbins dalam Paul Sugihen (2017).

Menurut Mahmudi dalam Paul Sugihen (2017) komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

#### 1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

#### 2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.

- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

### 3. Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akandatang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akandatang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c. Penugasan untuk magang atau studi banding.

### 4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a. Promosi jabatan
- b. Pemberian kepercayaan
- c. Peningkatan tanggung jawab
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik

f. Pengakuan

g. Pujian

Menurut Winardi dalam Paul Sugihen (2017), bentuk – bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah.

Kenaikan gaji/upah, rencana– rencana bonus, rencana – rencana perangsang.

2. Imbalan diluar gaji.

Berupa istirahat kerja, dan bonus

3. Penghargaan sosial.

Berupa reward informal, pujian, senyum, umpan balik evaluativ, isyarat– isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.

4. Tugas itu sendiri.

Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

5. Diterapkan sendiri. Berupa reward terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

### 2.1.3 Motivasi

Kata “motif”, berarti usaha seseorang sebagai pendorong melakukan sesuatu atau penggerak dalam diri seorang individu untuk beraktivitas, maka motivasi ialah penggerak yang aktif atau dorongan energi dalam diri individu yang timbul karena sesuatu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dianggap dapat menguntungkan diri sendiri. motivasi adalah dorongan mental dari dalam diri seseorang ditandai dengan timbulnya afektif/perasaan dan reaksi penggerak yang mengarahkan suatu perilaku tertentu untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebuah elemen yang amat mempengaruhi di dalam kehidupan setiap anggota masyarakat. Fenomena yang terjadi pada Motivasi adalah kurangnya apresiasi pemimpin pada karyawan, sebagai contohnya karyawan sudah melakukan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan, akan tetapi pemimpin perusahaan selalu melakukan komplain dan merasa tidak puas dengan kinerja karyawannya.

Motivasi menurut Hasibuan (2018) adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Purwanto dalam Pahlevi (2012), adalah “Usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi kerja pegawai memiliki dampak atau efek bagi karyawan di suatu perusahaan. Efek motivasi kerja berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen dalam organisasi. Motivasi kerja memiliki efek positif yang sangat kuat

terhadap kinerja pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi akan cenderung memiliki tingkat yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Efek inilah yang akan membuat karyawan dapat terus meningkatkan kreatifitasnya dan semangatnya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Badeni (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Fahmi (2014) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kecukupan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas
2. Keselamatan dan Keamanan, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Keterlibatan dan Hubungan Sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Harga Diri, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipuaskan sebagai sumber motivasi kerja dan ini untuk melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya Physiological Needs dan Safety Needs dari Maslow.
2. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antarindividu (interpersonal relationship) dan bermasyarakat (social relationship).
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

#### **2.1.3.1 Faktor-faktor motivasi**

Menurut Sutrisno (2015:116) faktor-faktor itu dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun faktortersebut sebagai berikut:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja

- b. Kompensasi yang memadai

### **2.1.3.2 Indikator Motivasi kerja**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti adalah:

- a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang artinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan atau instansi.

- b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbunkulkan kesenangan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa adanya dorongan dari orang lain, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

- d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan tepat waktu.



### 2.1.3.3 Membangun Motivasi

Wibowo (2014:324) mengemukakan bahwa teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi Manajer Yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik : mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

- e. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

- f. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

g. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

h. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

#### **2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi Kerja Secara umum tujuan dari motivasi adalah untuk menggerakkan atau mendorong seseorang agar timbul keinginan maupun kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan tujuan tertentu. Sedangkan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja bagi karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 2.1 Penelitian Terdahulu

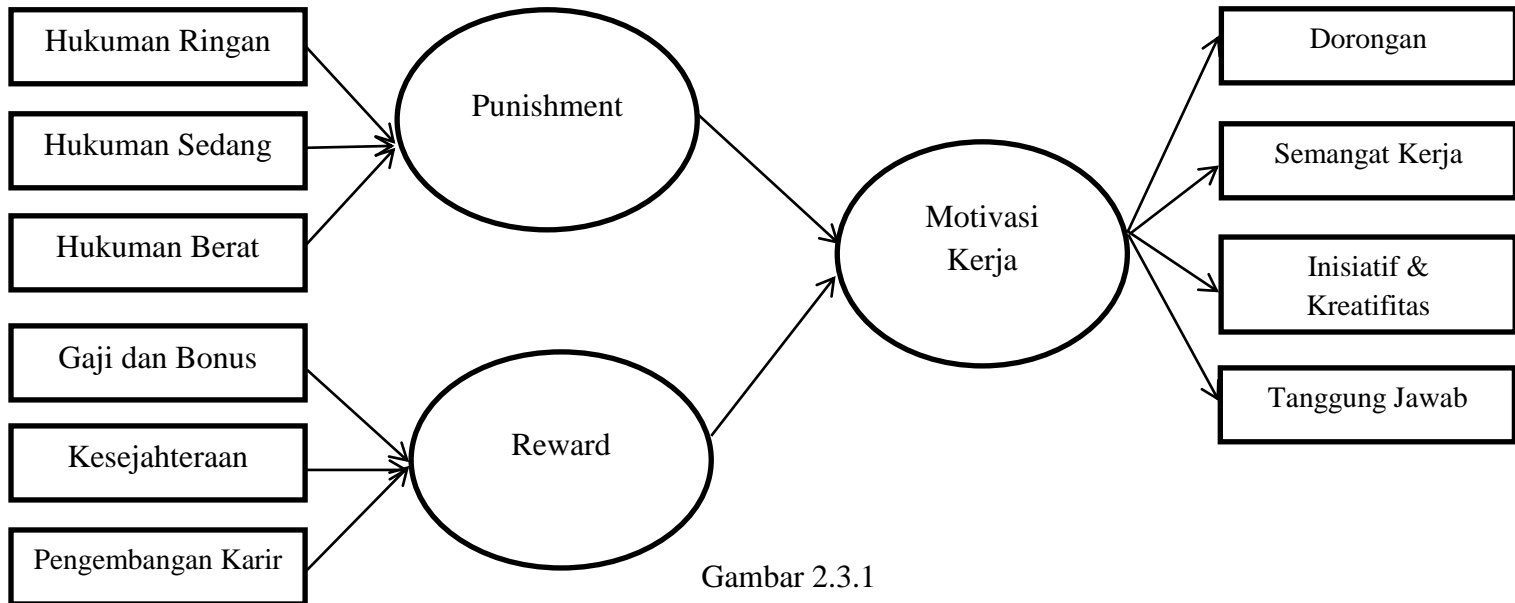
No	Nama Penulis, Judul Dan Tahun Penelitian	Variabel Dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani (2018) pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada cv media kreasi bangsa	Metode Analisis Linear Berganda. Reward( $X_1$ ), Punishment ( $X_2$ ), Motivasi Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, Punishment berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, Reward dan Punishment juga berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan.
2	Silfia Febrianti ,Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya (2014) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)	Metode Analisis Linear Berganda Reward( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Motivasi Kerja( $Y_1$ ) Kinerja Karyawan( $Y_2$ )	Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial reward, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan secara parsial punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Secara parsial reward, punishment, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	G.A.A.I. Pradnyani , P.I. Rahmawati, N.M. Suci (2020) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali	Metode Analisis Linear Berganda. Reward ( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Motivasi Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward dan punishment terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari reward dan punishment terhadap motivasi kerja sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
4	Paul Dinovant Sugihen (2017) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan	Metode Analisis Linear Berganda. Reward ( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan, dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan,

			Punishment berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan.
5	Agus Bandiyono(2021) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai	Metode Analisis Linear Berganda Reward( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Kedisiplinan Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan: Reward mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Punishment mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Reward dan punishment secara simultan mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.
6	Andhika Putra Pratama (2017) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang	Metode Analisis Linear Berganda Reward ( $X_1$ ),Punishment $X_2$ ),Motivasi Kerja(Y)	Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan Goldia Camilan Malang, Reward dan punishment berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan Goldia Camilan Malang.
7	Nina Fania Putri (2021) Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan	Metode analisis Regresi linear Berganda Komunikasi Interpersonal( $X_1$ ), Reward( $X_2$ ),Punishment ( $X_3$ ),Motivasi Karyawan(Y)	hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), variabel reward ( $X_2$ ) dan variabel punishment ( $X_3$ ) dengan variabel motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 0,731 yang berarti memiliki tingkat pengaruh tinggi. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 48% yang berarti komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), reward ( $X_2$ ) dan punishment ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat motivasi karyawan (Y)
8	Natasya Michelle Putri Kentjana(2018) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai	Metode Analisis Linear Berganda Reward( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Kinerja Karyawan( $Y_1$ ), Motivasi( $Y_2$ )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu reward tidak

	Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)		berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi punishment terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak memediasi reward terhadap kinerja karyawan.
9	Asrida (2021) Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Akuntansi	Metode Analisis Linear Berganda Reward( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Motivasi( $Y$ )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian reward terhadap motivasi belajar peserta didik pada mata pelajaran akuntansi, Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian punishment terhadap motivasi belajar peserta didik pada mata pelajaran akuntansi, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian reward dan punishment terhadap motivasi belajar peserta didik pada mata pelajaran akuntansi.
10	Winda Sri Astuti (2018) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Hasamitra Makassar	Metode Analisis Linear Berganda Reward( $X_1$ ), Punishment( $X_2$ ), Kinerja Karyawan( $Y$ )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh *Punishment* dan *Reward* terhadap Motivasi secara sistematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.3.1

Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H2 : Diduga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan memberikan gambaran di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Penelitian kuantitatif menjelaskan tentang gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi. Penelitian ini memusatkan pada fenomena yang sedang terjadi pada saat penelitian dilakukan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Pos Indonesia cabang palopo. Alamat Jl. Ahmad Yani, No. 15 Batupasi, Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga bulan terhitung dari bulan Maret sampai pada bulan Mei 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Salah satu bagian dalam desain penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Penentuan populasi dan sampel penelitian menjadi sangat penting. Karena hasil penelitian akan mengambil kesimpulan secara luas (generalisasi hasil penelitian).





### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pos Indonesia di Kota Palopo sebanyak 42 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menyebar sejumlah kuesioner terhadap responden yang kebetulan ditemui dan menggunakan kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sekitar 42 orang karyawan Pos di Kota Palopo atau keseluruhan dari populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka jumlah sampelnya bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Dalam suatu penelitian informasi yang digunakan merupakan informasi yang bersifat kuantitatif sebab dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya.

### **3.4.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden. Kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Data primer dalam penelitian ini dari angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden (Sugiyono, 2018).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang fungsinya adalah menggali informasi. Dalam hal ini kuesioner merupakan teknik yang paling banyak memberikan data.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Varibel yang dipakai dari dua kelompok sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Punishment* dan *Reward*. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Definisi operasional menjelaskan bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel yang diteliti dengan menemukannya secara singkat dan jelas. Berikut adalah definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian.

### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas atau Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2).

## 2. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti yang berisi beberapa item pertanyaan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Instrument dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* yang disajikan sebagai berikut:

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| 1. Sangat Setuju       | diberi nilai 5 |
| 2. Setuju              | diberi nilai 4 |
| 3. Netral              | diberi nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju        | diberi nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | diberi nilai 1 |

### 3.8 Analisis Data

Teknik Analisis data adalah berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2018).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **3.8.1 Uji Kualitas Data**

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item masing-masing pertanyaan dengan skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science)*. Pengujian validitas memiliki kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor konstruk  $< 0,05$  atau jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan “valid” dan sebaliknya.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat yang bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang

diberikan. Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode *Statistic Cronback Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar 0,6 dimana jika nilai nilai *Cronback Alpha* dari suatu tabel lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrument tersebut memiliki reliabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai *Cronback Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiono, 2010). Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Profitabilitas

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Likuiditas

$X_2$  = Pertumbuhan aktiva

E = Standar error

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Uji statistik digunakan untuk melihat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir dari data yang kita analisis. Nilai ketepatan ini dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Dapat dilihat dari nilai t hitung, F hitung dan nilai determinasinya. melalui analisis regresi, kemudian diuji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya untuk kemudian diinterpretasikan hasilnya. kemudian pengambilan keputusan atas hipotesis dapat dilihat dari nilai profitabilitas signifikan dari masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi menggunakan SPSS jika angka signifikan  $\alpha < (0,05)$  maka dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

#### 2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2018).

- a. Apabila  $t_{sig} < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila  $t_{sig} > 0,05$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### **3.9 Alat Analisis**

Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS type 23 yang menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk jenis penelitian kuantitatif. SPSS itu sendiri merupakan program komputer yang banyak digunakan untuk mengolah data statistik.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun

luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

PT. Pos Indonesia Cabang Palopo merupakan salah satu usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada awal masa berdirinya, PT. Pos Indonesia Cabang Palopo merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, namun seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang jaspengiriman pun juga semakin berkembang. Oleh karena itu, produktivitas kerja PT. Pos Indonesia Cabang Palopo semakin mendapat banyak sorotan dari masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa pengiriman. Selain dalam rangka persaingan untuk bisnis, peningkatan produktivitas kerja juga menjadi sangat penting bagi PT. Pos Indonesia Cabang Palopo, mengingat bahwa perusahaan ini merupakan salah satu BUMN yang

tentunya mengemban sebuah tanggung jawab sebagai agent of development, yaitu mengemban tanggung jawab sosial sebagai perusahaan layanan untuk masyarakat. Hal tersebut tidak berbeda dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Palopo.

## 4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk untuk mengetahui pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor pos di kota palopo. Data dalam penelitian ini adalah jenis data kelamin. Berdasarkan kuesioner yang di sebarakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan kantor pos di kota palopo sebanyak 35 respoden, maka penjelasan dari karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut :

### 4.2.1 Responden Penelitian

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Kuesioner yang disebaran	42
2.	Kuesioner yang direspon	42
3.	Kuesioner yang tidak direspon	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah	42

Data responden penelitian diatas diketahui bahwa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan kantor pos di kota palopo sebanyak 42 kuesioner, dan seluruh kuesioner yang dikembalikan sebanyak 42. Sehingga total keseluruhan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 42 kuesioner.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	25	70
Perempuan	17	30
Total	42	100

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden.

#### 4.3 Deskripsi Statistik

##### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan *pearson correlation*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Hasil uji validitas**

Variabel (x)	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Punishment	X1	0,816	0,304	Valid
	X2	0,931	0,304	Valid
	X3	0,907	0,304	Valid

	X4	0,888	0,304	Valid
	X5	0,691	0,304	Valid
	X6	0,907	0,304	Valid
Reward	X1	0,685	0,304	Valid
	X2	0,581	0,304	Valid
	X3	0,691	0,304	Valid
	X4	0,711	0,304	Valid
	X5	0,708	0,304	Valid
	X6	0,629	0,304	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0,699	0,304	Valid
	Y2	0,679	0,304	Valid
	Y3	0,439	0,304	Valid
	Y4	0,426	0,304	Valid
	Y5	0,695	0,304	Valid
	Y6	0,652	0,304	Valid

*Sumber: data primer diolah 2022*

Dari tabel 4.3 didapatkan tiga variabel, yaitu Punishment (X1), Reward (X2) dan Motivasi Kerja (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ , dicari pada signifikan 0,5 dengan  $(n) = 42$ , maka didapat  $r_{\text{table}}$  sebesar 0,304. Hasil uji diatas didapatkan  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Berikut hasil uji reliable, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Punishment	0,922	Reliabel
Reward	0,713	Reliabel
Motivasi Kerja	0,657	Reliabel

*Sumber: data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel Punishment (X1), Reward (X2), Motivasi Kerja (Y).

### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Regresi linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	2.782		.047	.963
	Punishment	.215	.077	.262	2.795	.008
	Reward	.766	.098	.734	7.840	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber output spss ver 23

Berdasarkan tabel 4.5 di atas di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.130 + 0.215X_1 + 0.766X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,130 artinya apabila *punishment* dan *reward* nilainya sama dengan nol maka motivasi kerja karyawan akan bernilai 0,130
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,215 artinya setiap kenaikan nilai *punishment* sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,215 atau 21,5% dengan asumsi variabel *reward* adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,766 artinya setiap kenaikan nilai *reward* sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,766 atau 76,6% dengan asumsi variabel *punishment* adalah tetap.



#### 4.3.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang di lihat melalui R Square.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sub>a</sub>	.667	.649	1.603

*Sumber output spss ver 23*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu punishment dan reward terhadap variabel dependen sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.3.5 Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $\text{df} = n-k$ .  $\text{df} = 42-3 = 39$  maka nilai Ttabel = 2,023

**Tabel 4.7**  
**Tabel hasil uji T (Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.130	2.782		.047	.963
	Punishment	.215	.077	.262	2.795	.008
	Reward	.766	.098	.734	7.840	.000

a. *Dependent Variable: Motivasi*

*Sumber output spss ver 23*

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel independen uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,795 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  maka secara parsial variabel independen *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan dan juga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi ini diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel independen uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 7,840 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka secara parsial variabel independen *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja karyawan dan juga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi ini diterima.

#### 4.3.6 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8**  
**Tabel hasil uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.359	2	100.179	38.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.213	39	2.570		
	Total	300.571	41			

a. *Dependent Variable: Motivasi*

b. *Predictors: (Constant), Reward, Punishment*

*Sumber output spss ver 23*

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 38,987 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (38,987) > F_{tabel} (3,23)$  maka secara simultan punishment (X1) dan reward (X2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 42 responden, untuk memberikan informasi terkait pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yang disebar untuk 42 responden dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian ini pun reliable yaitu dibuktikan dengan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reliable.

Uji R (Koefisien Determinasi) pengaruh punishment dan reward terhadap motivasi kerja karyawan ini dapat diketahui dari nilai angka *R Square* sebesar

0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu punishment dan reward terhadap variable dependen sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil regresi linear berganda diketahui bahwa  $Y = 0.130 + 0.215X_1 + 0.766X_2 + e$  dengan nilai konstan sebesar e dengan nilai konstan sebesar 0.130. Hasil analisis uji t berdasarkan hipotesis yang pertama diketahui untuk variabel punishment ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 2,795 > t_{tabel} = 2,021$  dengan signifikan  $0,008 < 0,05$  artinya punishment terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan Hipotesis yang kedua untuk system Reward ( $X_2$ )  $t_{hitung} 7,840 = > t_{tabel} = 2,021$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya reward terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis uji F Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 38,987 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (38,987) > F_{tabel} (3,23)$  maka secara simultan punishment ( $X_1$ ) dan reward ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

#### **4.4.1 Pengaruh Punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.**

##### **Pos Indonesia di kota Palopo**

Berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif dalam penelitian ini maka didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia. Dengan adanya hasil pernyataan tersebut maka pertanyaan permasalahan yang dirumuskan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dibuktikan dan hal ini sesuai dengan konsisten dengan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya yang

menyatakan bahwa punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani (2018) bahwa Punishment berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan Perusahaan harus menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa pemberian punishment menjadi suatu alat untuk mengontrol setiap perilaku karyawan untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan dan terpacu menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

#### **4.4.2 Pengaruh Reward terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di kota Palopo**

Berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif dalam penelitian ini maka didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia. Dengan adanya hasil pernyataan tersebut maka pertanyaan permasalahan yang dirumuskan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dibuktikan dan hal ini sesuai dengan konsisten dengan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian Paul Dinovant Sugihen (2017) bahwa reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancaran Subur Makmur Medan, reward yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah diterapkan dengan baik seperti best employee dan best store. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan,

hendaknya pihak perusahaan harus mampu bersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini bertujuan untuk membuat persaingan yang sehat sehingga setiap karyawan akan berlomba untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan reward dari perusahaan.

#### **4.4.3 Pengaruh Punishment dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di kota palopo**

Berdasarkan hasil pengolahan data uji F yang diuji secara simultan dalam penelitian ini, maka di dapatkan hasil bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang artinya variabel punishmet dan reward berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya hasil pernyataan tersebut maka pertanyaan permasalahan yang dirumuskan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dibuktikan dan hal ini sesuai dengan konsisten dengan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa punishment dan reward berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian Andhika Putra Pratama (2017) bahwa Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan Goldia Camilan Malang, reward dan punishment merupakan dua hal yang maknanya berlawanan, namun keduanya mempunyai keterkaitan karena kedua hal itu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas saat bekerja. Semakin tinggi reward dalam perusahaan, perlu diikuti dengan punishment yang

tinggi agar dapat semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di mana adanya reward dan punishment yang tinggi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai/melebihi target yang ditentukan perusahaan, memotivasi untuk meningkatkan keahlian sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni, dan memotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Oleh karena itu reward dan punishment sama pentingnya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan yang diuraikan diatas serta data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.
2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.
3. Punishment dan Reward berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Palopo.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus pemberian kompensasi terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan dengan menggunakan wawancara atau interview. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan melaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal. Serta peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. 2012. The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9-15.
- Arikunto, S. 2012. Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 2. *Jakarta: Bumi Aksara*, 344.
- Asrida, A., Azis, M., & Tahir, T. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Akuntansi. *Phinisi Integration Review*, 4(3), 396-403.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. 2018. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Echols, J. M., dan Shadily, H. 2015. *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Fahmi, 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- faizal Hidayat, Skripsi: Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2017), hlm. 17-19.
- Farianda, Isna. 2013. “Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta”. Artikel Publikasi Ilmiah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tersedia pada <http://eprints.ums.ac.id> (diakses tanggal 11 Oktober 2019).
- Febrianti, S. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan 2018 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. 2018, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Koencoro, G. D. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. 2009. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung : Rosada.
- Onsardi, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja (No. jsygp). Center for Open Science.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Pratama, A. P., Widarko, A., & Slamet, A. R. 2017. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Putri, N. F., & Nasution, M. A. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan. *Network Media*, 4(1), 35-43.
- Rita Puspita Sari, Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 15-16.
- Robbins, S. P. (2009). Perilaku Organisasi, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sari, Yuanita Widyanti Sofiana. 2014. "Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Tersedia pada <http://digilib.unmuhjember.ac.id> (diakses tanggal 8 Oktober 2019)
- Shields, J. 2016. *Managing Employee Performance and Reward*, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Siahaan, R. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress, Volume 1, 17-26.
- Sugihen, P. D. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.
- Sugiyono, P. D. 2010. "Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Ke-15)." *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dab R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana.
- Walgito. 2010. Pengantar Psikologi Umum, Yogyakarta: Percetakan Andi Offset.
- Wibowo. 2014 *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2009. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. 2018. Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.