

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT ASTRA INTERNASIONAL Tbk HONDA CABANG
PEKANBARU**

*(Effect Of Reward And Punishment On Employee Motivation At Pt
Astra International Tbk Honda Pekanbaru Branch)*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Lancang Kuning**

Oleh

RENDI PRAYOGI

1861201136



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2022**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RENDI PRAYOGI
NIM : 1861201136
FAKULTAS : FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA
INTERNASIONAL Tbk HONDA CABANG PEKANBARU

DISETUJI

PEMBIMBING I



TASRIL, SE, MM
1010056201

PEMBIMBING II



HARDI, SE, MM
1015058102

DEKAN




ARIZAL, N, SE, MM
1023046301

KETUA JURUSAN




Dr. FATKHURAHMAN, SE, M, SI, MM
1020017801

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RENDI PRAYOGI
NIM : 1861201136
FAKULTAS : FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA
INTERNASIONAL Tbk HONDA CABANG PEKANBARU



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.SI, MM
NIDN. 1020017801

SEKRETARIS




AZNURIYANDI, SE, M.SI
NIDN. 1021088602

ANGGOTA



TASRIL, SE, MM
1010056201



HARDI, SE, MM
1015058102



AZNURIYANDI, SE, M.SI
NIDN. 1021088602



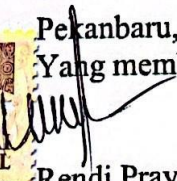
Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.SI, MM
NIDN. 1020017801


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Juli 2022
Yang membuat pernyataan

Rendi Prayogi



***EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE
MOTIVATION AT PT ASTRA INTERNASIONAL Tbk HONDA
PEKANBARU BRANCH***

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee motivation at PT Astra Internasional Tbk Honda Pekanbaru branch. This research was conducted on 40 employees who work at PT Astra Internasional Tbk. This study uses a survey approach in collecting the data. Then the reviewer found several findings which were further discussed by the reviewer, including, There was an insignificant but positive contribution between the Reward variable on employee motivation at Pt Astra Internasional Tbk Honda Pekanbaru Branch, with a very low interpretation. A significant and positive contribution was obtained between the punishment variable on the work motivation of employees at Pt Astra Internasional Tbk Honda Pekanbaru Branch, with a moderate interpretation. There was an insignificant but positive contribution between the Reward and Punishment variables on the work motivation of employees at Pt Astra Internasional Tbk Honda Pekanbaru Branch, with a moderate interpretation.

Keywords: *Work Motivation, Punishment, Reward*

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNASIONAL Tbk HONDA
CABANG PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan pada pt astra internasional tbk honda cabang pekanbaru. Penelitian ini dilakukan kepada 40 karyawan yang bekerja di PT Astra Internasional Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dalam mengumpulkan datanya. Kemudian pengkaji menemukan beberapa temuan yang selanjutnyadibahas oleh pengkaji yang diantaranya ialah, Diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel *Reward* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sangat rendah. Diperoleh kontribusi yang cukup signifikan dan positif antara variabel *punishment* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sedang. Diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sedang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Punishment*, *Reward*

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Juli 2022
Yang membuat pernyataan

Rendi Prayogi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhannahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidahnya penuli dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dalam memenuhi sebagai persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Lancang Kuning. Tidak lupa penulis ucapkan salam dan shalwat kepada baginda Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam, karena berkat beliaulah kita berada di zaman yang penuh dengan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti pada saat sekarang ini. Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru".

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Arizal, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE.,M.SI,MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Tasril, SE., MM selaku pembimbing 1 yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Hardi, SE., MM Dosen Pembimbing II yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.
6. Orang tua yang sudah memberikan penulis semangat untuk melanjutkan dan menyelesaikan Tugas akhir (Skripsi)

7. Rekan-rekan mahasiswa yang senasib dan sepejuangan yang tidak dapat disebutkab satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

Demikianlah seuntai kata yang ingin penulis sampaikan, dan meskipun masih banyak kekurangan serta kesalahan peneliti dalam menuliskan skripsi ini, penulis sangat berharap karya ilmiah ini dapat bermanfaat dan menambah referensi pembaca untuk penelitian ke depannya, akhir kata,

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Juli 2022

Rendi Prayogi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Telaah Pustaka	13
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	16
2.1.3 Pengertian <i>Reward</i>	18
2.1.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian <i>Reward</i>	19
2.1.5 Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	21
2.1.6 Pengembangan Karir.....	22
2.1.7 Pengertian <i>Punishment</i>	24
2.1.8 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	25
2.1.9 Tujuan <i>Punishment</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
3.1 Objek Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Populasi.....	33

3.2.2	Sampel.....	33
3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data	34
3.4.1	Jenis Data	34
3.4.2	Sumber Data.....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Defini dan Operasional Variabel.....	37
3.6.1	Variabel Dependensi.....	37
3.6.2	Variabel Independen	37
3.7	Instrumen Penelitian.....	38
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	44
3.8	Analisis Data	47
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	48
3.8.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.2.2	Uji Normalitas	49
3.8.2.3	Uji Regresi Linier.....	50
3.8.3	Pengujian Hipotesis.....	50
3.8.4	Hipotesis Statistik.....	51
3.8.5	Analisis Regresi Berganda.....	51
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
4.1	Sejarah Singkat PT Astra International Tbk	55
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	57
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1	Penyajian Data	60
5.1.1	Analisis Statistik Deskriptif	60
5.1.1.1	Motivasi Kerja (Y).....	60
5.1.1.2	Reward (X_1)	63
5.1.1.3	Punishment (X_2).....	66
5.1.2	Analisis Statistik Inferensial	68
5.1.3	Pengujian Hipotesis.....	71
5.1.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	76
5.1.4.1	Hasil Penelitian	76
5.1.4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
6.1	Kesimpulan	80
6.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA		82

BIOGRAFI PENULIS	85
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Reward Karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru Tahun 2017-2021	6
Tabel 1.2 Data Punishment Karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru	7
Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru Tahun 2018-2021.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Instrumen	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	42
Tabel 3.6 Distribusi Frekuensi	43
Tabel 3.7 Tingkat Keandalan	46
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
Tabel 3.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 5.1 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (Y).....	60
Tabel 5.2 Deskripsi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 5.3 Statistik Deskriptif <i>Reward</i> (X_1)	63
Tabel 5.4 Deskripsi Frekuensi <i>Reward</i> (X_1)	64
Tabel 5.5 Statistik Deskriptif <i>Punishment</i> (X_2).....	66
Tabel 5.6 Deskripsi Frekuensi <i>Punishment</i> (X_2).....	67
Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Reward (X_1), Punishment (X_2) dan Motivasi Kerja (Y)	69
Tabel 5.8 Hasil Hasil Uji Linieritas Of Variance Variabel Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi Kerja (Y)	70
Tabel 5.9 Uji Korelasi Pearson antara reward (X_1) dan Punishment (X_2) terhadap	

motivasi kerja (Y)	72
Tabel 5.10 Koefisien Variabel <i>reward</i> (X ₁) terhadap motivasi kerja (Y)	72
Tabel 5.11 Kontribusi Variabel <i>Reward</i> (X ₁) terhadap Motivasi Kerja (Y)	73
Tabel 5.12 Kontribusi Variabel Punishment (X ₂) terhadap Motivasi Kerja (Y)	74
Tabel 5.13 Uji Hipotesis H3 dengan Uji F	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 5.1 Histogram Variabel Motivasi Kejra (Y).....	63
Gambar 5.2 Histogram Variabel <i>Reward</i> (X_1).....	65
Gambar 5.3 Histogram Variabel <i>Punishment</i> (X_2)	68
Gambar 5.4 Hasil Pengujian Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

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;56). 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 (Prasetya;2017;87).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Manullang;2013;166). Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Farianda;2013;33). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan.

Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Sandy & Faozen;2017;23). Reward adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi. Sistem reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam. Adanya reward akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. 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.

Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Sandy & Faozen;2017;45). Indikator punishment yaitu tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman. Punishment yang diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. 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.

Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja (Kentjana & Nainggolan;2018;98). Pemberian reward dan punishment tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. *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. Hal ini sesuai dengan pendapat Skinner dalam Gitosudarmo dan Sudita (2012;47) bahwa sebenarnya hukuman atau *punishment* bukan merupakan cara yang efektif bagi manajer untuk merubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Namun pada kenyataannya, sistem *reward* dan *punishment*

yang kurang baik pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menyebabkan rendahnya daya kompetitif sehingga merugikan perusahaan. Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* dan *punishment* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan. Menurut Wibomo (2013;149) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Maka dari itu, perusahaan harus memiliki mekanisme pemberian *reward* dan *punishment* yang jelas untuk para karyawannya. Hal itu perlu dilakukan agar pemberian reward maupun punishment tidak salah sasaran dan adil bagi karyawan sehingga karyawan dan perusahaan dapat merasakan dampak positif dari adanya *reward* dan *punishment* tersebut. Umumnya *reward* diberikan berdasarkan penilaian kinerja, prestasi kerja, maupun kontribusi karyawan yang bersangkutan dalam meningkatkan omzet perusahaan. Sedangkan *punishment* yang berupa hukuman diberikan kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan kewajiban bekerja.

Jika *reward* dan *punishment* dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Terdapat pengaruh antara *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi *reward* dan *punishment*, maka semakin tinggi motivasi kerja. Semakin rendah *reward* dan *punishment*, maka semakin rendah

pula motivasi kerja karyawan. Berikut data *reward* dan *punishment* bagian *back office* dan *sales officer* pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru:

Table 1.1 Data Reward Karyawan Bagian Back Office dan Sales Officer pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Jabatan	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Triwulan	Penerima Reward (Orang)
1	<i>Back Office</i>	2017	12	4	18
		2018	8	4	17
		2019	9	4	26
		2020	7	4	19
		2021	10	4	15
2	<i>Sales Officer</i>	2017	30	4	46
		2018	30	4	44
		2019	30	4	47
		2020	30	4	41
		2021	30	4	58

Sumber: PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan data pemberian *reward* untuk karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT Astra International Tbk cabang Pekanbaru. Jumlah karyawan *back office* yang mendapatkan *Reward* sebanyak 3-8 Orang dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Dengan ketentuan karyawan wajib memenuhi penjualan *cash* dan *credit* sebanyak 800 penjualan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. Sedangkan dibagian *sales officer* Jumlah karyawan yang mendapatkan *Reward* sebanyak 4-6 orang dalam setiap bulannya. Untuk karyawan bagian *sales officer* *Reward* diberikan dalam jangka waktu 1 bulan sekali, dengan ketentuan karyawan wajib mendapatkan nasabah sebanyak 25 nasabah dalam setiap bulannya.

Table 1.2 Data *Punishment* Karyawan Bagian *Back Office* dan *Sales Officer* pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru

No	Jabatan	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
1	<i>Back Office</i>	2017	3	1	2
		2018	1	-	1
		2019	4	1	-
		2020	2	1	2
		2021	4	-	1
2	<i>Sales Officer</i>	2017	4	2	
		2018	2	1	2
		2019	5	1	-
		2020	6	2	2
		2021	6	2	2

Sumber: PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan data pemberian *punishment* untuk karyawan bagian *back office* dan *sales officer* pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru, ada pun penyebab diberikannya *punishment* berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru, yaitu terdapat jenis-jenis dan penyebab diberikannya *punishment* yang diberlakukan bagi karyawan, diantaranya, (1) Hukuman ringan, seperti Surat Peringatan Pertama (SP1). Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja, (2) Hukuman sedang, seperti Surat Peringatan Kedua (SP2).

Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali, dan (3) Hukuman berat, seperti Surat Peringatan Ketiga (SP3). Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

PT Astra International Tbk Honda merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang otomotif yang telah berdiri sejak 198. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini tidak luput dari permasalahan terkait kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan observasi awal di PT Astra Internasional Tbk Honda, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru memiliki jumlah karyawan berjumlah 40 orang. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru:

Table 1.3 Data Jumlah Karyawan PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru Tahun 2018-2021

Tahun	Bagian		Total
	Back Office	Sales Officer	
2017	12	30	42
2018	8	27	35
2019	9	33	42
2020	7	25	32
2021	10	30	40

Sumber: PT Astra International Tbk Honda cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT Astra International Tbk cabang Pekanbaru dari tahun 2017 sampai tahun 2021 selalu mengalami kenaikan penurunan. Dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah karyawan berjumlah 42 orang, pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 35 orang karyawan, pada tahun 2019 kembali mengalami kenaikan jumlah karywan berjumlah 42 orang, pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan jumlah

karyawan menjadi 32 orang dan pada tahun 2021 kembali naik menjadi 40 orang karyawan.

Adapun berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Honda antara lain, sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah. Selain itu, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem *punishment* yang berjalan di PT Astra Internasional Tbk Honda belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT Astra Internasional Tbk Honda, peneliti juga memperoleh informasi bahwa diduga yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan di PT Astra Internasional Tbk Honda dalam bekerja dikarenakan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru”**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dan pra riset yang dilakukan penulis adapun yang menjadi masalah bagi perusahaan ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru
2. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru
3. Untu menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru.

2. Bagi PT Astra Internasional Tbk Honda cabang Pekanbaru

Hasil penelitian bertujuan untuk agar perusahaan dapat membuat kebijakan di masa yang akan datang dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penelitian dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini di kemukakan teori-teori yang mendukung penganalisaan mengenai pengertian *reward*, *punishment*, motivasi kerja karyawan, dan unsur-unsur terkait dengan *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan. Selain ini juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini di jabarkan secara sederhana variabel penelitian dan defisini secara operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka pada bab ini akan diuraikan mengenai simpulan, saran-saran yang bersifat sintetik maupun sistematis yang berkaitan dengan temuan pada penelitian ini.

6.1 KESIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

- 6.1.1 Diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel *Reward* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sangat rendah. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada *reward* diikuti dengan peningkatan terhadap motivasi kerja sebesar 1,294 satuan. Ini bermakna bahwa, semakin baik *reward* yang diberikan, maka akan semakin baik pula motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik dapat ditentukan oleh penghargaan ataupun *reward* yang diberikan kepadanya ketika dirinya berhasil mencapai tujuan perusahaan.
- 6.1.2 Diperoleh kontribusi yang cukup signifikan dan positif antara variabel *punishment* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sedang. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada *punishment* diikuti dengan peningkatan terhadap motivasi kerja sebesar 5,096 satuan. Ini

bermakna bahwa, semakin baik *punishmant* yang diberikan, maka akan semakin baik pula motivasi kerja.

- 6.1.3 Diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel *Reward* dan *Punishmant* terhadap motivasi kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru, dengan tafsiran sedang. Kontribusi ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada *rward* diikuti dengan peningkatan terhadap motivasi kerja sebesar 1,294 satuan. Maknanya, bahwa variabel *Punishmant* tetap dan setiap kenaikan satu satuan pada *Punishmant* diikuti dengan peningkatan motivasi Kerja Guru sebesar 5,096 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel *reward* tetap.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan motivasi kerja.

- 6.2.1 Kepada para peneliti dan pemerhati masalah karyawan/pekerja, agar dapat menindak lanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh strategi atau cara yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki motivasi kerja.
- 6.2.2 Kepada para peneliti dan pemerhati masalah pekerja ataupun karyawan, agar dapat mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan khususnya motivasi.

6.2.3 Kepada para peneliti dan pemerhati masalah pekerjaan ataupun karyawan, dapat menggunakan faktor lain atau variabel lain seperti pelatihan, fasilitas, *reward*, dan lainnya, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya sebagai karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi., & Nur,U. (2013). *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Asa'ad.(2013).*Psikologi Industri*, (Edisi Kedua. Volume Empat). Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daeng Ayub N. 2017. *Krakter Kewirausahaan Kepala Sekolah di Kecamatan Mempura, Siak*. Pekanbaru: LP2M Universitas Riau.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Handoko, T. H. (2013). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, I.(2013). *Perilaku Organisasi*, Bandung : Siar Baru.
- Khoiroh, Nadiatul. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 112/1 Perumnas Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. No. 10. Vol. 1. Hal. 26-31
- Koencoro, G. D. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*,Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A., A., & Anwar. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. (2013). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mathis, R., L., & Jackson. J. H.(2012). *Manajemen SumberDaya Manusia*, (Edisi Pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Mentang, X Stevianus. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 22 No. 1. Universitas Negeri Manado.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nugroho.(2012). *Strategi Jitu memilih Metode Statistic Penelitian dengan. SPSS*.
- Pahlevi, R.N. (2012). *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*, Skripsi Sarjana pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang (online).
- Purwanto. (2012). *Motivasi Pendidikan, Edisi Kedua, Volume Empat*, Bandung: Pustaka Rodakarya.
- Purnama, Ade Vici. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Skripsi*. Hal. 41-42
- Rahmawati, Pradnyani dan Suci. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2 No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ratri, Sonya Puspa. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Corporate Services PT. Inti (Persero) Bandung*. Prosiding Manajemen Vol. 3 No. 2. Universitas Islam Bandung.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Soekanto, S.(2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stevenson, F. J. (2012). *Humus Chemistry: Genesis, Composition, Reactions*. 2th ed. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2019). *Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV DerowakJaya di Kabupaten Serang-Banteng*. Jurnal Bisnis Vol. 1 No. 3. Universitas Serang Raya.
- Uno, H. (2013). *Teori Motivasi, dan Pengukuran Analisis, di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Walgito. (2013). *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Percetakan Andi Offset.
- Weiner, Y. (2012). *Commitment in Organization: A Normative View*, Academy of Management Review 7.
- Wijanarko, Hermawan. (2015). *Membina Hubungan dengan Rekan Kerja*, The Jakarta Consulting Group.
- Winardi. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung: Prenada Media Group.
- Winardi. (2013). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Wirawan, Adhitomo dan Afani N.I. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2. Politeknik Negeri Batam.