

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
GORONTALO BERLIAN MOTORS**

Jl. Ahmad A. Wahab Luhu Kecamatan Telaga, Kota Gorontalo

Oleh
ANGGI PRATIWI
E.21.18.096

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2024

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS**

Jl. Ahmad A. Wahab Luhu Kecamatan Telaga, Kota Gorontalo

Oleh
ANGGI PRATIWI
E.21.18.096

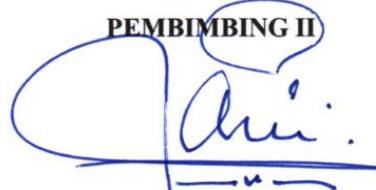
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar
Sarjana dan telah di setujui oleh tim pembimbing pada tanggal
Gorontalo,.....2024**

PEMBIMBING I


~~Zulkarnain I. Idris, S.E., M.Si~~
NIDN : 0926078701

PEMBIMBING II


~~Syaiful Pakaya, S.E., M.M~~
NIDN : 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS

Jl. Ahmad A. Wahab Luhu Kecamatan Telaga, Kota Gorontalo

Oleh
ANGGI PRATIWI
E.21.18.096

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Poppy Mu'jizat, S.E., M.M**
(Ketua Penguji)
2. **Wiwin L. Husin, S.E., M.Si**
(Anggota Penguji)
3. **Benny Rumambie, S.E., M.M**
(Anggota Penguji)
4. **Zulkarnain I. Idris, S.E., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Syaiful Pakaya, S.E., M.M**
(Pembimbing Pendamping)

[Handwritten signatures of the five examiners]

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali arahan tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan dalam nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



Gorontalo..10/Juni/2024
Yang membuat pernyataan

Anggi Pratiwi
NIM : E.21.18.096

ABSTRACT

ANGGI PRATIWI E2118096. THE EFFECT OF REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS IN TELAGA SUBDISTRICT, GORONTALO REGENCY

This research aims to determine the magnitude of the influence of Reward (X1) and Punishment (X2) on employee work motivation (Y) at PT Sinar Gorontalo Berlian Motors. This research uses a quantitative method with descriptive presentation. The population and sampling techniques in this research employ the census method, with data collection techniques covering observation, interviews, and questionnaires. The analytical method in this research is the Path Analysis method. The results of the first test show that Reward (X1) and Punishment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at PT Sinar Gorontalo Berlian Motors by 0.929 or 92.9%. The results of testing the second hypothesis indicate that Reward (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at PT Sinar Gorontalo Berlian Motors by 0.660 or 66.0%. The results of testing the third hypothesis show that Punishment (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at PT Sinar Gorontalo Berlian Motors by 0.312 or 31.2%.

Keywords: Reward, Punishment, work motivation



ABSTRAK

ANGGI PRATIWI. E2118096. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS KECAMATAN TELAGA, KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini juga yaitu metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dalam hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors yaitu sebesar 0,929 atau 92,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors yaitu sebesar 0,660 atau 66,0%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors yaitu sebesar 0,312 atau 31,2%.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, motivasi kerja



MOTTO

- “Selalu ada harga dalam sebuah Proses, nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa Sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan. Mungkin tidak akan lancar tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

-Boy Candra-

- “Orang lain nggak akan bisa paham *Struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *Success Stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun nggak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat Bangga dengan apa yang kita Perjuangkan hari ini”

- (Jatuh Tujuh Kali, Bangkit Delapan Kali)

Yang berarti bahwa : Seperih apapun luka, sesulit apapun cobaan jangan sekali-kali kita berfikir untuk menyerah. Sejatinya Penderitaan adalah bibit dari Kesenangan.

“Tidak ada satupun orang yang *Sukses* yang tidak pernah diterpa cobaan dalam hidupnya”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas berkatnya kepada penulis, sehingga penulis dapat ,menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persesembahkan untuk :

1. Kepada kedua orang tua saya yang menjadi sebuah alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan. Untuk Papa Maharim K. Lasinta dan Mama Haudia Dj. Pagati, sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diamanatkan kepadaku serta atas rasa cinta dan kasih sayang, kesabaran yang tulus ikhlas membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan ku selama menempuh pendidikan dari sejak TK sampai saya dapat menyelesaikan studi S1 di UNISAN Gorontalo. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian menjadi tujuan utama hidupku. Semoga Allah SWT senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat, Aamiin.
2. Untuk kakak saya, Mahyudin M. Lasinta, Sunarti M. Lasinta, Nurmila M. Lasinta, Rismanto M. Lasinta Dan Zulkarnain M. Lasinta, yang menjadi salah satu sumber motivasi, dan selalu memberikan dukungan, walaupun melalui colotehnya, tetapi saya yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi. Dan terimakasih sebesar-besarnya untuk setiap dukungan baik secara moral maupun material.
3. Untuk kedua pembimbing saya, Bapak Zulkarnain I. Idris, S.E., M.Si dan Bapak Syaiful Pakaya, S.E., M.M terimakasih atas segala masukan dari bapak, selalu memotivasi dan memberikan dukungan. Terimakasih bapak telah sabar membimbing dalam proses skripsi saya. Terimakasih atas bimbingannya, kritik dan saran selalu meluangkan waktu disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan bapak merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya

syukuri. Semoga bapak selalu diberikan kelancaran rezekinya dan diberikan kesehatan.

4. Terima kasih kepada owner terbaik penulis kak Fitri Arninda, S.M dan Pak Rahmat Al-Qadri S.pd dan adik owner kak Nuruzzakina AMAK yang selalu memberikan kesempatan untuk tetap bisa bekerja meskipun penulis masih dalam proses penyelesaian masa kuliah.
5. Terima kasih kepada Darmawati Amin sahabat yang telah berperan banyak, selalu menemani dan selalu mau direpotkan dari awal sampai pada tahap ini.
6. Terima kasih kepada Sumarni S. Madilau, S.M dan Nirmala A. Mohammad S.M orang-orang hebat yang selalu ada dalam keadaan apapun, selalu mau direpotkan, partner yang selalu sama-sama ketika susah maupun senang hingga akhirnya tiba di titik ini.
7. Terima kasih juga kepada Kartina Rais, S.Biotek, sahabat terbaik ketika SMK dan jadi sahabat dalam mencari jodoh tapi belum dapat sampai sekarang ini.
8. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Anggi Pratiwi M. Lasinta. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, hal ini merupakan sebuah pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Anggi. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan sendiri.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, terimakasih penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas karunia dan hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini dengan judul, **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors”**. Sesuai dengan rencana yang telah direncanakan. Dan tidak lupa untuk memberikan kasih sayang dan taslim kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Saya selaku penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini tidak dapat diselesaikan oleh penulis.

Dan pada kesempatan kali ini izinkan saya selaku penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada : Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rector Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Study Manajemen, Bapak Zulkarnain I. Idris, S.E., M.Si selaku Pembimbing I, Bapak Syaiful Pakaya, S.E.,M.M selaku Pembimbing II, Seluruh Dosen Dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Kantor PT. Sinar Gorontalo Motors yang telah memberikan izin untuk melakukan

penelitian, dan kepada Kedua Orangtua saya yang selalu mendoakan keberhasilan studi ku dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan penelitian ini. Penulis juga berharap usulan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata dengan rendah hati, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi bahan bacaan yang informatif dan inspiratif bagi pembaca. Semoga ilmu yang terkandung dalam usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya. Atas bantuan, dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak yang terkait penulis mengucapkan terimakasih dan semoga mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT, aamiin.

Gorontalo,.....2024

Penulis

Anggi Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
 2.1 Kajian Pustaka	13
2.1 Reward	13
2.1.1.1 Pengertian Reward	13
2.1.1.2 Macam-Macam Reward	14
2.1.1.3 Indikator Reward	15
2.1.2 Punishment	17
2.1.2.1 Pengertian Punishment	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Punishment	19
2.1.2.3 Indikator Punishment	20
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.4 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis	32

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	33
3.1 Objek Penelitian	33
3.2 Metode Penelitian	33
3.2.1 Metode Yang Digunakan	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.2.3 Populasi Dan Sampel	37
3.2.4 Job Deskription	38
3.2.5 Jenis Dan Sumber Data	47
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data	48
3.2.7 Pengujian Instrument Penelitian	49
3.2.6.1 Uji Validitas	49
3.2.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.2.6.3 Konversi Data	52
3.2.7 Metode Analisis Data	53
3.2.8 Pengujian Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	57
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	59
4.1.4 Struktur Organisasi	60
4.2 Hasil Penelitian	62
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	62
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	65
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	70
4.2.4 Analisis Data Statistik	72
4.2.5 Pengujian Hipotesis	74
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
KUESIONER	85
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	31
3.1 Analisis Jalur	53
4.1 Struktur Organisasi PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors	60
4.2 Hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y	73

DAFTAR TABEL

3.1 Operasionalisasi Variabel Reward Dan Punishment	34
3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	36
3.3 Daftar Pilihan Kuisioner	37
3.4 Populasi Penelitian	38
3.5 Koefisien Korelasi	51
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	63
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
4.5 Kriteria Interpretasi Skor	65
4.6 Tanggapan Responden Variabel Reward (X1)	66
4.7 Tanggapan Responden Variabel Punishment (X2)	67
4.8 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)	69
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward (X1)	71
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Punishment (X2)	71
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	72
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Motivasi Kerja	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dengan trend yang berubah dengan cepat dalam menjaga stabilitas organisasinya. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Meski masyarakat dianggap sebagai sumber, nyatanya masyarakat adalah aset besar yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia itu sangat penting dalam menjaga kemampuan beradaptasi organisasi dari waktu ke waktu karena ketidakpastian perubahan.

Organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan beradaptasi ditengah perkembangan teknologi dan informasi yang begitu pesat. Begitupun sama halnya dengan organisasi pemerintah. Meskipun tidak dituntut untuk bersaing, akan tetapi hendaklah terus melakukan perubahan dan adaptasi sebagaimana tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan fungsinya masing-masing. Pemerintah dalam penyelenggarannya tentu memberikan pengaruh yang mendasar dalam perubahan-perubahan penyelenggaraan pemerintah. Sehingga, membuka peluang dan tantangan bagi pemerintah dalam membuktikan kemampuannya menjalankan urusan pemerintahan yang benar-benar sejalan dengan tujuan

penyelenggaraan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Human resource (Sumber Daya Manusia) merupakan satu diantara yang ada dalam aset organisasi yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan *Human Resource* yang dimilikinya. Oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Kualitas karyawan tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja karyawan.

Menurut (Ajabar, 2020:5) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek dan John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia ini juga menjadi salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa

adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lainnya telah terpenuhi. Pengaplikasian manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang cukup besar kepada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, bukan tidak mungkin tujuan perusahaan akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai. Alasan mengapa manajemen sumber daya manusia penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi adalah melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Apabila perusahaan mempunyai keseimbangan internal maka efisiensi dan produktivitas kerja perusahaan akan semakin baik, manajemen sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan meningkatkan kontribusi positif tenaga kerjanya. Melalui pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat melaksanakan upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertanggungjawab secara etis, strategis, dan sosial. Dengan demikian sumber daya manusia perusahaan dapat berkembang dan berkontribusi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kepentingan organisasi. MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya

manusia dengan cara yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Setyowati dan Yani Antariksa, 2021). Dan berikut ada beberapa hubungan penting antara MSDM dan kepentingan organisasi.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, MSDM bertanggungjawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis dan kualitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan operasional (Sudiro dan Putri, 2023). Karena dengan melakukan perencanaan SDM yang efektif, MSDM dapat memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, sehingga kegiatan operasional dapat berjalan lancar dan efisien. Kemudian dalam peningkatan kinerja organisasi, MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengelolaan kinerja MSDM menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik, dan mengembangkan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja (Siregar, et al., 2020). Dengan memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, membangun budaya yang positif, dan menghadapi perubahan dengan lebih baik (Suprihanto dan Putri, 2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dianggap sebagai aspek yang strategis dan penting dalam pengelolaan organisasi.

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).

Mitsubishi berdiri tahun 1970 sebagai salah satu perusahaan otomotif besar asal Jepang dan mempunyai banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors telah menyadari beratnya persaingan di industri ini. PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors mempergunakan peluang bisnis ini dengan menawarkan produk yang beragam dan bervariasi. PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors merupakan sebuah usaha penyedia mobil bermerek “Mitsubishi”.

Motivasi menurut (Sudaryo, et. al., 2018:63) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukan, serta melindungi sikap manusia mengarah pada pencapaian tujuan. Mengembangkan yang berhubungan dengan dorongan dibalik aksi, sebaliknya sikap melindungi ataupun memelihara berhubungan dengan berapa lama seorang terus berupaya untuk

menggapai tujuan. Sedangkan menurut (Muhammad, 2018:50) motivasi adalah keinginan untuk memakai usaha agar mempunyai kualitas yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Yang mempunyai keahlian usaha untuk mencukupi sebagian kebutuhan seseorang. Dalam penjelasan ini terdapat 3 elemen berarti ialah usaha, tujuan, serta kebutuhan. Elemen usaha ialah pengukuran keseriusan. Usaha yang ditunjukan mengarah dan tidak berubah-ubah dengan tujuan organisasi ialah bentuk usaha yang sepatutnya di cari, serta motivasi ialah proses pemenuhan kebutuhan.

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 dari motivasi kerja menurut Hasibuan (Febrianti, N.R 29:19) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan sosial dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan (Fajar 2018).

Reward adalah penghargaan atau belas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Sandy & Frozen, 2017). Reward adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya dalam meningkatkan kinerja organisasi,

baik secara terlihat maupun tidak terlihat, (Susandi, 2021). Reward diukur dengan indikator intrinsic reward dan ekstrinsic reward (Kentjana dan Nainggolan, 2018). Sistem penghargaan ini merupakan kunci yang sangat penting pada subsistem manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sistem penghargaan juga merupakan elemen penting dalam lingkungan kerja, yang menentukan sejauh mana orang-orang dalam organisasi dapat memuaskan kebutuhan pribadinya, sehingga menentukan hubungan orang tersebut dengan perusahaan. Dengan adanya reward akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan semangat dalam meningkatkan kualitas kinerjanya tersebut. Dalam kajian empiris lainnya juga menemukan bahwa penghargaan/reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Sari, 2017; Fatmawati, 2018; Pratama, 2017; Wirawan dan Afani, 2018; Kentjana dan Nainggolan, 2018; Ismy dan Nugraha, 2018).

Secara umum punishment adalah salah satu bentuk cara untuk mengarahkan perilaku seseorang agar bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku secara umum. Hukuman ini juga diberikan ketika sikap yang tidak diharapkan di tunjukkan oleh orang yang bersangkutan, seperti memberikan respon dan menunjukkan bahasa tubuh yang tidak baik. Punishment adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Sandy & Faozen, 2017). Punishment yang

diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja (Pratama, 2017).

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). Pemberian reward dan punishment tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. 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 kerja, 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 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. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh Pratama (2017), Sandy & Faozen (2017), Wirawan & Afani (2018), Fajar (2018), Kentjana & Nainggolan, (2018) yang membuktikan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan dari hasil pra survei dari PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors bersama Bapak Rahmat Ishak selaku Manajer perusahaan kami menemukan bahwa terdapat masalah terhadap Motivasi Kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors bisa disebut rendah, dimana akibat dari rendahnya motivasi kerja karena kurangnya kurangnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian pekerjaannya, kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan, kurangnya penghargaan atau reward atas pencapaian seseorang. Sehingga hal tersebut menjadi penyebab berkurangnya motivasi kerja karyawan. Hal itu juga yang menyebabkan perusahaan harus lebih memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, hubungan antar pimpinan dan karyawan dan antar sesama karyawan, karena semakin lengkap fasilitas dan semakin tinggi reward maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat.

Begini juga ketika tidak diterapkannya Punishment atau hukuman terhadap karyawan, hal itu juga menjadi faktor penyebab kedua yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dimana karyawan tidak memiliki target atau karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan santai, karyawan juga akan mudah berperilaku seenaknya karena merasa bebas tidak

adanya hukuman yang berlaku. Itulah sebabnya perusahaan juga harus menerapkan sistem punishment dalam perusahaan.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
2. Seberapa besar pengaruh Reward (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
3. Seberapa besar pengaruh Punishment (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karayawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah memperoleh data-data dan mengungkap seberapa besar pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Reward (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Punishment (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dapat menambah atau memperluas pengetahuan maupun pengalaman tentang teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan juga sebagai acuan informasi untuk penelitian selanjutnya, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi sumber penelitian yaitu Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan kontribusi yang aktual dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik untuk organisasi/perusahaan terutama pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai reward dan punishment, dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Reward

2.1.1.1 Pengertian Reward

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Shield (Suak et al., 2017:1050-1059) reward adalah suatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan baik secara sengaja atau tidak di sengaja atas kontribusinya dalam memberikan pekerjaan yang baik. Sedangkan menurut (Arfita Widi Astuti, 2020:120-130) pemberian reward sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada pegawai yang telah bekerja sesuai tuntutan

jabatan yang diperlukan. Menurut Fahmi (2017:64) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Adhitomo Wirawan (2018) Reward adalah 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 finansial dan non-finansial.

Menurut Dicky Saputra (2017:63) reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kawulur et al. (2018:69-70) reward adalah sesuatu yang diberikan oleh seseorang karena dia melakukan sesuatu, sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita. Menurut Ansory (2018 : 301) Dalam kamus Bahasa Inggris, reward diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian reward secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Menurut Sutrisno (2019 : 34) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Dengan melihat beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa reward yang dimaksud adalah sebuah bentuk pengakuan suatu prestasi seorang karyawan dari perusahaan atau organisasi yang telah berhasil melakukan tugasnya dengan baik untuk perusahaan.

2.1.1.2 Macam-macam Reward

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Fahmi (2018 : 64-65),

Yaitu :

1. Reward dalam bentuk finansial tunai

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji/salary, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2. Reward dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon dan sejenisnya.

3. Reward dalam bentuk non-finansial

Penerimaan reward dalam bentuk non-finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti computer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Reward

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Reward adalah sebagai berikut:

1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi dan manajer, jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.1.4 Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja

Reward mempengaruhi motivasi kerja dengan cara yang sama seperti dimensi atau indikator penghargaan mempengaruhi dimensi atau indikator motivasi kerja. Reward tentu saja menjadi salah satu penanda dalam menginspirasi dan mendorong orang untuk bekerja. Di setiap perusahaan, reward diberikan berdasarkan keadilan. Pemberian hadiah mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memberikan insentif yang adil dan menguntungkan bagi karyawannya untuk mendorong usaha karyawan dan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan antusias. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif diterima dengan baik dan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja karyawan. (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021)

2.1.2 Punishment

2.1.2.1 Pengertian Punishment

Hukuman adalah cara mengarahkan perilaku agar sesuai dengan perilaku yang diterima secara umum. Dalam hal ini, jika yang bersangkutan menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan atau tidak merespon, maka akan dikenakan sanksi.

Menurut (Wijaya, 2021) Punishment yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman. Setiap tugas yang dialokasikan kepada seorang pekerja selama masa

kerjanya di perusahaan telah memenuhi persyaratannya yang ditunjukan pada saat itu, terutama jika dia siap untuk mengikuti arahan keputusan dengan menandatangani surat perjanjian kerja. Hukuman biasanya digunakan dalam operasi bisnis untuk menghukum karyawan dan memaksa mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perilaku yang ditetapkan perusahaan. Punishment adalah strategi untuk membujuk orang agar mematuhi norma. Punishment akan diberikan jika seseorang menunjukan perilaku yang tidak diharapkan (Suparmi dan Vicky, 2019).

Menurut Fahmi (2017 : 68) punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak adannya sebuah kemampuan dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Menurut Purwanto (2017 : 186) Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018 :977) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Suryadilaga, et al.(2017 : 158) punishment yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Punishment diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Suparmi dkk (2019) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Yusdhiva Ernata (2017)

pemberian sanksi atau punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang tersebut dan tidak membuat suatu hal.

Menurut Irham Fahmi (2019 : 60) punishment yaitu sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak adanya kemampuan dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa punishment merupakan sebuah sanksi atau hukuman yang diterima oleh pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tujuan dari punishment adalah baik untuk memperbaiki kinerja seorang pegawai sehingga berjalan secara maksimal.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Punishment

Faktor-faktor yang mempengaruhi Winda Sri Astuti dkk (2018), menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu :

1. Pelanggaran tingkat I :
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.

- c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran tingkat II :
 - a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
 3. Pelanggaran tingkat III :
 - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - d. Mencuri aset perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Punishment

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018:32-47), terdapat beberapa indikator punishment, yaitu sebagai berikut :

1. Punishment Preventif

Punishment preventif yaitu punishment yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

Dengan demikian punishment preventif adalah hukuman yang besifat pencegahan. Tujuan dari punishment preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses

pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam punishment preventif adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. Punishment Represif

Punishment Represif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang 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 aturan. Adapun yang termasuk dalam punishment represif yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukuman

2.1.2.4 Pengaruh Punishment terhadap Motivasi kerja

Punishment memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Wiyani (2017) dalam (Christie et al., 2022) menyatakan bahwa punishment berfungsi untuk memberikan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan yang

bertentangan dengan norma-norma masyarakat, untuk mencegah pelanggar mengulangi perilaku yang tidak diinginkan, dan untuk mengajarkan seseorang tentang apakah kegiatan itu benar atau salah. Sangat penting untuk memahami apa itu punishment karena hukuman merupakan prosedur dalam keseluruhan operasi bisnis atau menambah proses pembelajaran untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sudaryo et al., (2018:63) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukan serta melindungi sikap manusia mengarah pada pencapaian tujuan. Mengembangkan yang berhubungan dengan dorongan dibalik aksi, sebaliknya sikap melindungi ataupun memelihara berhubungan dengan berapa lama seorang hendak terus berupaya untuk menggapai tujuan. Menurut Robbins (2018 :201) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Wibowo (2017:322) Motivasi adalah rangsangan serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Muhammad (2018:50) motivasi ialah keinginan untuk memakai usaha agar mempunyai kualitas yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, yang mempunyai keahlian usaha untuk mencukupi kebutuhan seseorang.

Menurut Sunyoto (2018:64-65) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan

kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (Febrianti, N.R 2020:21) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Andika (2019:98) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktifitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Robbins dan Judge (Kusumawati et al.,2022) Motivasi adalah proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Ada tiga faktor penting yang perlu dipertimbangkan : intensitas, arah dan kegigihan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja. Kecuali jika upaya tersebut berorientasi pada tujuan yang menguntungkan organisasi, intensitas

yang tinggi tidak akan memberikan hasil yang diinginkan. Motivasi dengan kata lain, harus memiliki dimensi yang terarah. Motivasi adalah dorongan untuk membujuk individu untuk melakukan suatu tindakan. Orang biasanya berperilaku karena satu alasan, untuk mencapai tujuan mereka (Fatikah, 2019). Tujuan dan pengembangan motivasi kerja adalah untuk menciptakan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan. Banyak elemen yang mempengaruhi motivasi kerja, termasuk kebutuhan tubuh, keamanan, hubungan sosial, dan harga diri (Situmorang et al., 2021).

Motivasi negatif dan Motivasi positif adalah dua jenis motivasi. Atasan yang menuntut karyawan dengan standar yang akan menghasilkan hukuman adalah contoh motivasi negatif. Motivasi positif mengacu pada pemimpin yang mendorong (memotivasi) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang mengungguli harapan. Semangat kerja karyawan akan tumbuh dengan penguatan positif, namun semangat kerja karyawan akan meningkat sesaat jika motivasi rendah karena takut akan hukuman. Melisa Amalia et al., 2023 (Syukri et al., 2023).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah cara dalam mempengaruhi pola pikir atau tindakan seseorang sehingga tergerak hatinya untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sehingga mencapai hasil atau tujuan dari satu perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi setiap individu dengan individu lainnya pastilah berbeda, berikut ini adalah faktor motivasi kerja menurut (Sinambela dan Sinambela, 2019:589)

mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu pemberian motivasi kepada karyawan dari dalam dirinya untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Suatu usaha bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhannya. Usaha itu meliputi : mendapatkan kompensasi yang mencukupi, mempunyai pekerjaan tetap, dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Sebuah keinginan seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang ingin dimilikinya.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Suatu keinginan seseorang untuk dapat dihargai dan dihormati oleh atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam perusahaan.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Sebuah usaha untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang telah seseorang peroleh.

e. Keinginan untuk berkuasa

Suatu usaha seseorang untuk mempunyai kemampuan agar dapat berkuasa.

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu pemberian motivasi pada karyawan dari luar dirinya untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya di antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Seluruh prasarana dan sarana yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus mencukupi serta sesuai dengan kebutuhan para karyawan yang telah bekerja didalamnya agar para karyawan tidak pindah ke perusahaan yang lain.

c. Supervisi yang baik

Supervisior memberikan pengarahan, mengawasi serta membimbing pada karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jika seseorang dan keluarganya dijamin sepenuhnya oleh pihak perusahaan maka akan mensejahterakan kehidupan karyawan dengan jaminan-jaminan yang ada.

e. Status dan tanggungjawab

Jika seorang karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang sangat baik maka yang diharapkan oleh karyawan tersebut yaitu dengan diberikan

tanggungjawab yang lebih banyak sehingga meningkatkan status serta kenaikan posisi jabatan.

f. Peraturan fleksibel

Aturan-aturan yang terlalu kaku atau fleksibel yang diterapkan di dalam perusahaan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan frustasi yang berdampak pada kinerjanya menjadi menurun.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu, : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transportasi dan sebagainnya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk manjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara

berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan dan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

2.1.3.4 Pengaruh Reward dan Punishment terhadap 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 dan Nainggolan, 2018). Pemberian reward dan punishment tidak bisa diberikan sembarangan atau tanpa alasan yang rasional. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki mekanisme pemberian reward dan punishment yang jelas untuk para karyawannya. Hal itu perlu dilakukan agar pemberian reward atau 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 kerja, 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.

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. Pendapat tersebut didukung oleh hasil kajian empiris oleh Pratama (2017), Sandy dan Faozen (2017), Wirawan dan Afani (2018), Fajar (2018), Kentjana dan Nainggolan, (2018) yang membuktikan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika reward dan punishment dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Pradyani dan Rahmawati (2020) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, dan hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja

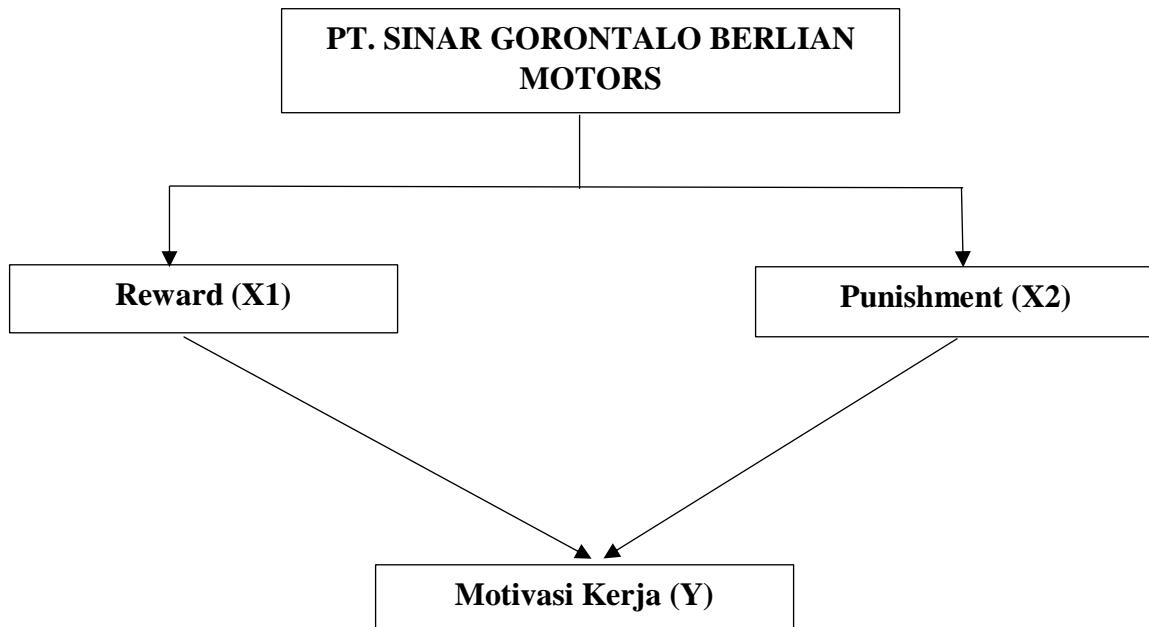
Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara reward dan punishment. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Instrument penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi.

- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Siflia Febrianti, Mochammad Al-Musadieq dan Arik Prasetya (2019) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel reward, punishment secara parsial.
- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Aisyah Mata, Agung Widhi Kurniawan, dan Zainal Ruma (2023) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Eraphone Artha Retailindo Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian apakah variabel reward dan punishment memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Eraphone Artha Retailindo Makassar. Data yang dikumpulkan di analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda.
- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Enni Sustiyatik dan Wisma Fiana Sari (2023) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saya sebagai peneliti dapat mengetahui bahwa hubungan antara reward (X1), punishment (X2) dan motivasi kerja (Y) sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya reward dan punishment keduanya telah memberikan motivasi terhadap karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja mereka agar terus menjadi baik. Dan dari penguraian di atas dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotetis

1. Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
2. Reward (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
3. Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

3.1 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2018:68) metode survei merupakan suatu penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menurut jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh reward (X1) dan Punishment (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu motivasi kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Reward dan Punishment

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Reward (X1)	1. Upah	- Dibayarkan sesuai dengan jam kerja	Ordinal
	2. Gaji	- Dibayarkan sesuai dengan lama kerja	
	3. Insentif	- Kompensasi khusus diluar gaji pokok	
	4. Tunjangan	- Pemberian dana pensiun	
	5. Penghargaan interpersonal	- Penghargaan antar pribadi dan manajer	
	6. Promosi	- Kinerja diukur dengan akurat	

Sumber X1: Sunarto, dkk (2017:392-411)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Punishment (X2)	1. Punishment Preventif	<ul style="list-style-type: none"> - Tata tertib - Anjuran - Larangan - Paksaan - Disiplin 	Ordinal
	2. Punishment Represif	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberitahuan - Teguran - Peringatan - Hukuman 	

Sumber X2 : Winda Sri Astuti, dkk (2018:32-47)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	1. Kebutuhan fisik	- Kebutuhan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas.	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	- Kebutuhan perlindungan dari rasa takut, bahaya.	
	3. Kebutuhan sosial	- Kebutuhan interaksi yang baik antar sesama.	
	4. Kebutuhan dan penghargaan	- Kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang.	
	5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	- Kebutuhan motivasi dari pimpinan	

Sumber : Risky Nur Adha (2019)

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Untuk variabel reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Motivasi kerja (Y) akan di ukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).

2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1-5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negative)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (sangat negative)	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengambilan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2017:61) mengemukakan bahwa Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors sebanyak 47 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono : 62).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2017:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang pegawai, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto (2019) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1 orang
2.	Area Manajer	1 orang
3.	Branch Manajer	2 orang
4.	Salees Manajer	1 orang
5.	Suvervisior	5 orang
6.	Staf	32 orang
7.	Admin	5 orang
Total		47 orang

Sumber : Data Perusahaan, PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors 2024

4. Job Description

1. Direktur Utama
 - a) Melaksanakan pengurusan perseroan sesuai bidang tugas yang ditetapkan dalam RUPS atau rapat direksi.

b) Mengarahkan dan menetapkan strategi dan kebijakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan visi, strategi dan kebijakan perseroan yang telah ditetapkan.

2. Direktur Marketing

- a) Merencanakan strategi pemasaran untuk produk atau layanan perusahaan.
- b) Membuat anggaran pemasaran tahunan.
- c) Memimpin departemen pemasaran dan menyediakan alat untuk memungkinkan departemen berfungsi secara efektif.

3. Komisaris Utama

- a) Melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yang dilakukan oleh direksi.
- b) Memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan.

4. Komisaris

- a) Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi.
- b) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- c) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja direksi.
- d) Memantau efektivitas penerapan *Good Corporate Governance* dan melaporkannya kepada RUPS.
- e) Mengkaji sistem manajemen.

- f) Menginformasikan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
- g) Menyusun pembagian tugas masing-masing anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

5. Manager IT

- a) Bertanggung jawab melakukan pengembangan dan peningkatan system informasi dan teknologi dalam suatu perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam keseluruhan proses yang berkaitan dengan departemen IT.
- c) Memastikan semua sistem IT berjalan lancar dan memutuskan solusi jika terjadi permasalahan.
- d) Membuat perencanaan strategi implementasi informasi teknologi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dan memonitor seluruh pelaksanaannya.
- e) Melakukan fungsi manajerial dan *controlling* dalam membangun sistem dan aplikasi pengembangan IT.
- f) Merekrut dan melatih administrator dan *programmer*.

6. Manager Umum

- a) Pengawasan operasi harian.
- b) Penetapan tujuan strategis.
- c) Pengelolaan keuangan.
- d) Memastikan kepuasan pelanggan.

- e) Pengawasan staf.
- f) Pembinaan lingkungan kerja yang positif.

7. Staf

- a) Mempersiapkan dokumen yang diperlukan untuk kegiatan operasional.
- b) Memperbarui basis data internal.
- c) Mengambil data yang diperlukan.
- d) Menyiapkan ruang pertemuan.
- e) Membuat notulensi rapat dan menuangkan melalui dokumen terstruktur.
- f) Mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar.
- g) Mengikuti instruksi manajer.
- h) Menerima dan mengerjakan pekerjaan dari pihak manajerial.

8. Costumer service

- a) Merekrut pelanggan potensial dengan cara merekomendasikan barang atau jasa dan menjelaskan bagaimana produk perusahaan dapat menguntungkan mereka.
- b) Menjawab pertanyaan apa pun yang mungkin dimiliki pelanggan tentang produk dan layanan perusahaan..
- c) Membantu pelanggan membuat akun baru dan mencatat informasi akun dalam bentuk tertulis atau digital.
- d) Mendengarkan keluhan pelanggan agar dapat mengidentifikasi penyebab masalah.

- e) Memberikan tanggapan yang tepat untuk masalah pelanggan dan berusaha menyelesaiakannya dengan cepat dan tepat.
- f) Menyampaikan kasus ke manajemen apabila diperlukan untuk penyelesaian.
- g) Mengelola dan memperbarui informasi akun keuangan secara rutin menggunakan *software* tertentu.
- h) Mengantisipasi kebutuhan pelanggan, menindaklanjuti keluhan pelanggan sebelumnya untuk menawarkan pemesanan ulang, layanan tambahan, atau solusi lainnya.

9. Salles Manager

- a) Membuat perencanaan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- b) Memetakan potensial pelanggan berdasarkan analisis data, untuk mencari peluang baru.
- c) Mengawasi semua kegiatan aktivitas penjualan dari tim sales.
- d) Memberikan motivasi dan program pelatihan berkelanjutan kepada tim.
- e) Memahami siapa calon pelanggan yang tepat.
- f) Koordinasi dengan tim penjualan dan produk untuk menyamakan aktivitas penjualan.
- g) Membuat laporan penjualan.
- h) Membuat metode baru untuk menjangkau pelanggan.

10. Service Head

- a) Mengendalikan keadaan bengkel.

- b) Mengatur penempatan personil.
- c) Memberikan *advise* dalam hal kualitas penggerjaan bengkel.
- d) Mengantisipasi masalah di bagian bengkel yang muncul sehari-hari.
- e) Melakukan patroli di dalam bengkel.
- f) Memberikan *advise* untuk improvement kualitas penggerjaan bengkel.
- g) Memberikan *advise* supaya melakukan kerja dengan aman (*safety work*).

11. Administrasi

- a) Melakukan input data.
- b) Mengelola dokumen perusahaan.
- c) Menerima panggilan telepon.
- d) Mengarsip dan merekap data yang masuk.
- e) Menyiapkan perlengkapan serta peralatan perusahaan.
- f) Menyiapkan akomodasi perusahaan.
- g) Membuat agenda.

12. Part Sales

- a) Menjual produk.
- b) Kebutuhan administratif pelanggan.
- c) Membuka peluang pasar.
- d) Mengikuti dinamika pasar.
- e) Layanan purna jual.
- f) Masuk dalam tugas sales, menjaga reputasi perusahaan.

13. Supervisor

- a) Memberikan motivasi karyawan.
- b) Mampu menjelaskan deskripsi pekerjaan dengan baik.
- c) Mampu memberikan arahan pada karyawan.
- d) Melakukan kontrol dan evaluasi kinerja karyawan.

14. Final Checker

- a) Melakukan pengecekan.
- b) Menjaga kualitas.
- c) Melakukan quality control.
- d) Membuat laporan.

15. Workshop

- a) Membuat schedule kegiatan atau jadwal pekerjaan.
- b) Memonitor atau memantau progresi pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli.
- c) Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- d) Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama team yang solid.
- e) Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan aturan.
- f) Mengkoordinir seluruh aktivitas tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun di kantor.

- g) Bertanggung jawab terhadap pemberi pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksana pekerjaan.
- h) Membimbing dan mengarahkan anggota team dalam mempersiapkan laporan yang diperlukan.
- i) Melakukan pengecekan hasil perkerjaan yang telah dilaksanakan.
- j) Melaksanakan presentasi dengan atasan pekerjaan dan instansi terkait.

16. Front Sector Chief

- a) Menyambut tamu di kantor.
- b) Menjawab panggilan telepon.
- c) Menyiapkan dan mengelola persuratan.
- d) Melakukan inventarisasi perlengkapan kantor.

17. Kasir Bengkel

- a) Menerima pembayaran dari pelanggan.
- b) Memberikan kembalian.
- c) Menyediakan bukti transaksi.
- d) Memberikan layanan pelanggan.

18. Adm. Service

- a) Bertugas untuk menerima barang yang akan di service dari costumer yang kemudian mereka jugalah yang akan menyerahkan barang yang telah di service tersebut.
- b) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran barang yang di service.

- c) Menghubungi customer untuk pengambilan atau meminta persetujuan barang yang akan di service.
- d) Mengerjakan kegiatan administrasi seperti mengecek stock, melakukan pemesanan, membuat invoice, filling data, dll.
- e) Mengecek kontrak kerja untuk perjanjian kerjasama sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh workshop head.
- f) Memonitoring batas waktu pembayaran dan dokumen pendukung lainnya.
- g) Melakukan kegiatan administrasi masalah perpajakan.
- h) Membantu melengkapi data yang dibutuhkan untuk pengiriman barang.
- i) Memilih surat, paket kiriman dan pemesanan.
- j) Menjawab dan menerima telepon masuk.
- k) Membuat surat baik secara offline maupun online.
- l) Memesan persediaan alat tulis kantor.
- m) Menyapa dan memberikan tanggapan ke klien.
- n) Membuat agenda kantor.
- o) Mengelola buku harian.

19. Front Line

- a) Menyambut pelanggan saat mereka memasuki toko, kantor, atau restoran.
- b) Mengatasi masalah dan menyelesaikan konflik yang dihadapi pelanggan.
- c) Membantu pelanggan melakukan pemesanan, pembatalan, penukaran, atau pengembalian uang.
- d) Menjelaskan produk atau layanan kepada pelanggan secara menyeluruh.

- e) Memproses penagihan atau pembayaran kepada para pelanggan.
- f) Menjawab semua pertanyaan yang diajukan pelanggan.
- g) Melengkapi dan memperbarui akun bisnis pelanggan.
- h) Berkomunikasi dengan pelanggan secara langsung, melalui panggilan telepon, email, atau sistem chat yang disediakan perusahaan.
- i) Menghubungkan pelanggan dengan karyawan yang relevan dengan isu mereka.

20. Leader/Mekanik

- a) Membangun sebuah mesin sesuai dengan kebutuhan.
- b) Merawat mesin, agar tidak terjadi kerusakan atau bahkan gangguan tertentu.
- c) Memperbaiki atau melakukan reparasi mesin, jika sewaktu-waktu mesin tersebut mengalami gangguan atau kerusakan.

21. Maintenance

- a) Melakukan maintenance rutin kendaraan.
- b) Melakukan koordinasi dengan driver terkait perawatan mobil.
- c) Mengurus surat-surat kendaraan.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data Kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, makalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama para ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang di susun. Hal ini sepandapat dengan Sugiyono (2018:19) yang menyatakan bahwa “setelah selesai pengujian

konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan di sortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat music”.

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel, juga dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum x^2\}. \{n. \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$r \times y$ = Koefisien product mom

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1.000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

Sumber : Ridwan (2008 :280).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang handal dapat menghasilkan data yang handal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali di ambil itu akan tetap sama. Untuk menghitung reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0.60 dikatakan *tidak reliabel*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus diitrasformasikan menjadi data internal, salah satu cara yang dapat digunakan adalah method of successive interval (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi komulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi

yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriil.

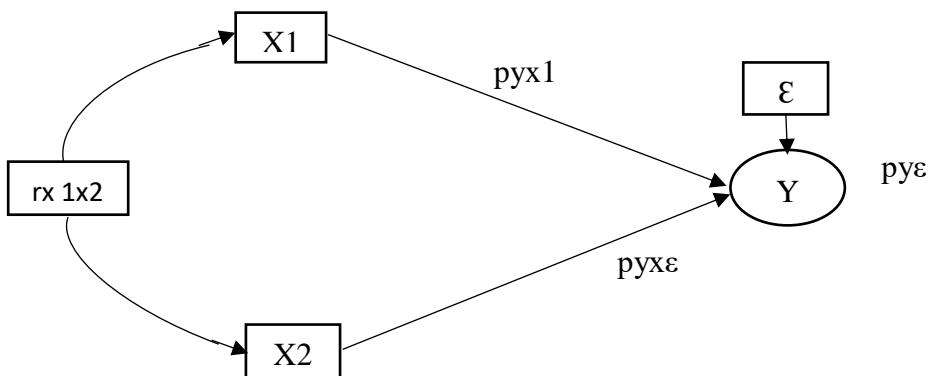
5. Menghitung nilai skala dengan rumus.

$$skala(i) = \frac{zriil(i-1) - zriil(i)}{\text{Prop Kum}(i) - \text{Prop Kum}(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut dengan skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel reward independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*path analysis*)

Dari gambar diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PY x_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : reward

X2 : punishment

Y : kepuasan kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel reward dan punishment serta menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasii antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , dan X_2 terhadap Y
7. Menghitung pengaruh variabel lain ($PY\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel reward dan punishment terhadap variabel motivasi kerja
9. Menghitung pengaruh variabel reward dan punishment terhadap variabel motivasi kerja, yaitu :

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (P_{YX_1}) (P_{YX_1}) : \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} R_{X_i X_j}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*path analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS statistik 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor

PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors merupakan dealer resmi Mitsubishi Motors dan Mitsubishi Fuso, Truck dan Bus di Indonesia yang melayani : Sales, Spare Parts dan Service. Didirikan pada tahun 1982 oleh bapak Young Liando. PT. sinar Gorontalo berlian motors adalah satu-satunya dealer 3S resmi Mitsubishi Motors di daerah Gorontalo yang melayani masyarakat Gorontalo dengan profesionalisme dan kualitas pelayanan terbaik yang di dukung oleh kesetiaan sumber daya manusia yang ada.

Dengan berbekal pengalaman puluhan tahun, tenaga ahli kami dalam bidang Sales, Spare Parts dan Service dengan senang hati membantu memecahkan permasalahan kendaraan konsumen. Selama lebih dari 30 tahun berdirinya perusahaan ini, PT. sinar Gorontalo berlian motors sudah memberikan banyak kontribusi dalam membantu masyarakat dengan usaha kecil menengah untuk memiliki kendaraan niaga dengan kredit rendah. Hal ini ditujukan agar walau dengan bermodal kecil masyarakat dapat meningkatkan usaha, memaksimalkan pembangunan terutama dalam bidang pertanian, perikanan dan distributor barang harian. Berkantor pusat di Gorontalo dan mempunyai kantor

cabang di Manado, Marisa dan Kotamobagu. Kami percaya bahwa komitmen kami dan seluruh karyawan kami untuk memberikan pengalaman pelanggan terbaik adalah apresiasi kami atas hubungan jangka panjang antara kami dan masyarakat.

Sejak perusahaan berdiri pada tahun 1982, kami telah melaksanakan seluruh kegiatan kami yang mengikuti filosofi manajemen dasar kami, yaitu untuk memberikan kontribusi melalui operasi bisnis kami demi meningkatkan kehidupan masyarakat dan kemajuan masyarakat lebih lanjut, selalu menjadikan “masyarakat” sebagai sentral kegiatan kami dan dengan berfokus pada “kehidupan masyarakat”. Kami akan terus memberikan yang terbaik bagi konsumen kami, ini adalah komitmen yang tidak berubah yang kami lakukan di PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors selama bertahun-tahun. Selama menjalankan bisnis dibidang otomotif, kami telah mendapat banyak kepercayaan dari konsumen dan mitra bisnis. Harapan kami di kemudian hari anda merupakan salah satu dari antara mereka.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

“Menjadi Dealer Kendaraan Armada Yang Terbesar Di Gorontalo, Manado Dan Sekitarnya”

Misi :

1. Membantu masyarakat Gorontalo dalam berusaha, berdagang dan membangun
2. Membantu usaha kecil, menengah untuk Maju
3. Mempercepat globalisasi pemerataan pembangunan
4. Membantu menciptakan lapangan kerja baru
5. Meningkatkan perekonomian provinsi Gorontalo

PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors memiliki Motto : Untuk menjadi partner bisnis yang dapat diandalkan oleh konsumen kami.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan

Perusahaan dijalankan oleh Direktur utama yang kemudian mendeklegasikan tugas ke masing-masing departemen yang dipimpin langsung oleh General Manager yang selain mengurus semua hal yang berhubungan dengan perusahaan juga membawahi beberapa manager department, yaitu :

1. Sales Department

Bagian yang mengurus pembelian, penjualan mobil, termasuk administrasi dan lain-lain yang terkait.

2. Sparepart Department

Bagian yang mengurus pembelian, penjualan sparepart (suku cadang) termasuk administrasi dan lain-lain yang terkait.

3. Service Department

Bagian yang mengurus perbengkelan termasuk administrasi dan lain-lain yang terkait.

4. Accounting Department

Bagian yang mengurus keuangan perusahaan, perpajakan dan lain-lain yang terkait.

5. Treasure Department

Bagian yang mengurus aset, modal, investasi perusahaan dan lain-lain yang terkait.

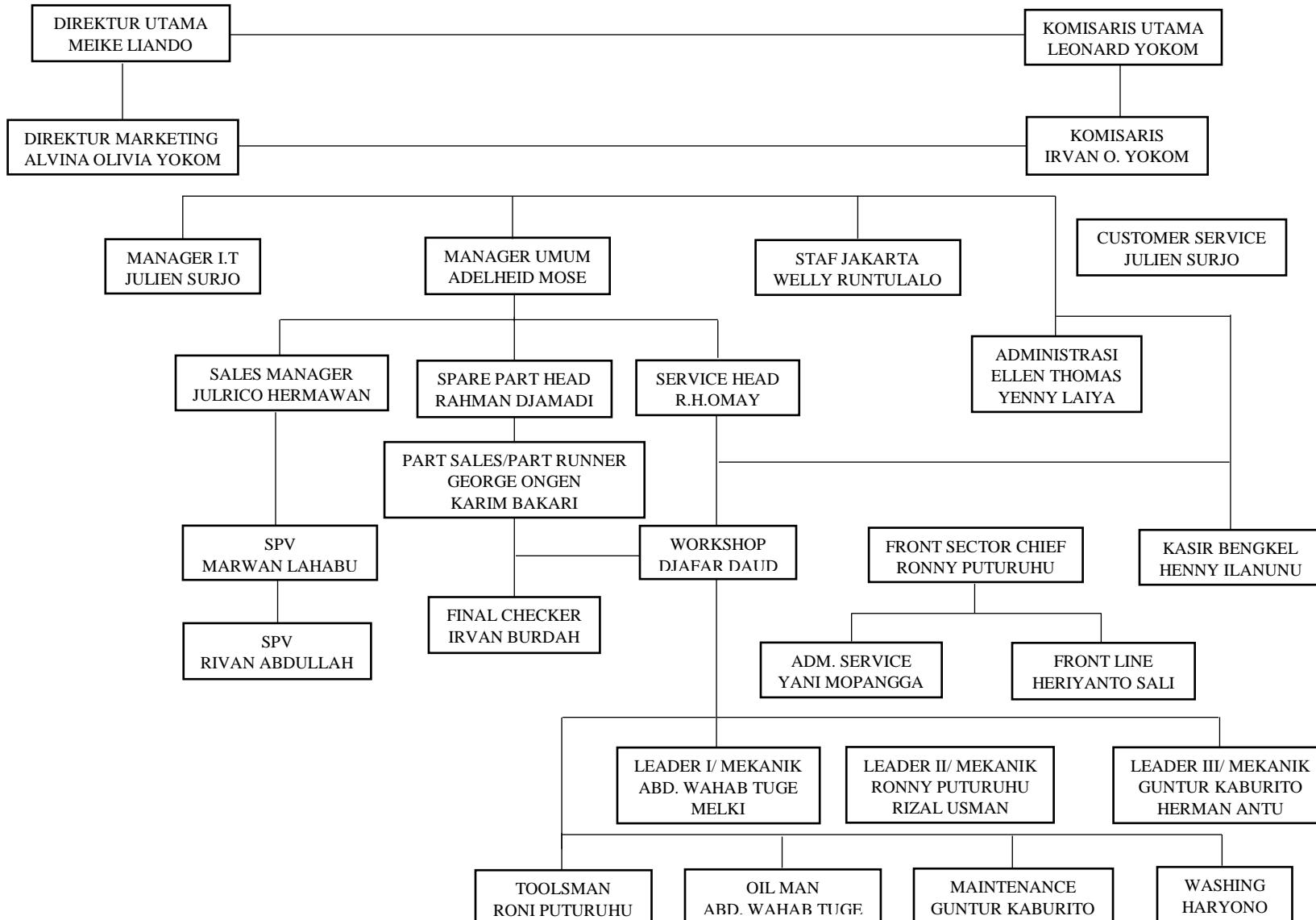
6. IT Department

Bagian yang mengurus semua komunikasi via D-NET dan computer

4.1.4 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS**



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	30	63.9%
Perempuan	17	36.1%
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 63.9 % . Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 36.1%. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang di dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase (%)
18-25 Tahun	11	23.4%
26-35 Tahun	19	40.4%
36-45 Tahun	13	27.7%
> 45 Tahun	4	8.5%
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 11 orang atau 23.4%. Responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 40.4%. Responden dengan usia 35-45 tahun sebanyak 13 orang atau 27.7%. Dan responden dengan usia > 45 tahun sebanyak 4 orang atau 8.5%. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors lebih banyak yang berusia di atas 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan jumlah responden berdasarkan jabata dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
SMA/Sederajat	18	38.2%
Sarjana (S1)	24	51.1%
Magister (S2)	5	10.7%
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 4.3 diatas penulis dapat menunjukan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 18 orang atau 38.2%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 51.1%, sedangkan responden dengan tingkat Magister (S2) sebanyak 5 orang atau 10.7%. Sehingga dapat disimpulkan oleh penulis bahwa responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1).

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	8.5%
1-2 Tahun	13	27.7%
3-4 Tahun	19	40.4%
5 Tahun ke atas	11	23.4%
Jumlah	47	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa responden dengan lama bekerja dibawah 1 Tahun sebanyak 4 orang atau 8.5%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang atau 27.7%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 19 orang atau 40.4%, sedangkan responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas sebanyak 11 orang atau 23.4%. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan

bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 3-4 tahun ke atas.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel independen yang menjadi objek penelitian ini adalah harapan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk itu peneliti akan memaparkan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi subjek penelitian serta kriteria penafsiran skornya sebagai berikut :

Bobot jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 47 = 235$

Bobot jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 47 = 47$

Rentang skala : $\frac{235-47}{5} = 37,6$ dibulatkan menjadi 38

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
47-85	Sangat Rendah
85-123	Rendah
123-161	Sedang
161-199	Tinggi
199-237	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut ini peneliti akan menyajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 47 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel yang akan ditabulasi adalah sebagai berikut :

1. Reward (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang dilakukan oleh peneliti maka memperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel reward (X1) menurut tinjauan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Reward Kerja (X1)

BOBOT	PERNYATAAN X1.1			BOBOT	PERNYATAAN X1.2			BOBOT	PERNYATAAN X1.3		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4
3	16	48	34	3	10	30	21	3	9	27	19
4	21	84	45	4	22	88	47	4	22	88	47
5	9	45	19	5	13	65	28	5	14	70	30
JUMLAH	47	179	100	JUMLAH	47	187	100	JUMLAH	47	189	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

BOBOT	PERNYATAAN X1.4			BOBOT	PERNYATAAN X1.5			BOBOT	PERNYATAAN X1.6		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	1	2	2	2	2	4	4	2	0	0	0
3	17	51	36	3	17	51	36	3	6	18	13
4	21	84	45	4	21	84	45	4	33	132	70
5	8	40	17	5	7	35	15	5	8	40	17
JUMLAH	47	177	100	JUMLAH	47	174	100	JUMLAH	47	190	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

Sumber :Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden variabel Reward (X1) yang menjawab item pertanyaan X1.1 yaitu mendapat kategori tinggi dengan jumlah skor nilai 179, responden dari pertanyaan X1.2 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 187, responden dari pertanyaan X1.3 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 189, responden dari pertanyaan X1.4 juga memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 177, begitupun dengan responden dari pertanyaan X1.5 memiliki kategori tinggi

dengan skor nilai 174 serta responden dari pertanyaan X1.6 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 190. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya Reward kerja yang menunjang semangat kerja karyawan.

2. Punishment (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi yang dilakukan oleh peneliti maka memperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Punishment (X2) menurut tinjauan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Punishment Kerja (X2)

BOBOT	PERNYATAAN X2.1			BOBOT	PERNYATAAN X2.2			BOBOT	PERNYATAAN X2.3		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	3	6	6	2	1	2	2	2	3	6	6
3	16	48	34	3	18	54	38	3	10	30	21
4	20	80	43	4	21	84	45	4	22	88	47
5	8	40	17	5	7	35	15	5	12	60	26
JUMLAH	47	174	100	JUMLAH	47	175	100	JUMLAH	47	184	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

BOBOT	PERTANYAAN X2.4			BOBOT	PERNYATAAN X2.5			BOBOT	PERNYATAAN X2.6		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	4	4
3	17	51	36	3	1	3	2	3	17	51	36
4	21	84	45	4	34	136	72	4	21	84	45
5	7	35	15	5	11	55	24	5	7	35	15
JUMLAH	47	174	100	JUMLAH	47	196	100	JUMLAH	47	174	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

BOBOT	PERNYATAAN X2.7			BOBOT	PERNYATAAN X2.8			BOBOT	PERNYATAAN X2.9		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	3	6	6	2	0	0	0	2	1	2	2
3	9	27	19	3	7	21	15	3	17	51	36
4	21	84	45	4	34	136	72	4	21	84	45
5	14	70	30	5	6	30	13	5	8	40	17
JUMLAH	47	187	100	JUMLAH	47	187	100	JUMLAH	47	177	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

Sumber :Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden variabel Punishment (X2) yang menjawab item pertanyaan X2.1 yaitu mendapat kategori tinggi dengan jumlah skor nilai 174, responden dari pertanyaan X2.2 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 175, responden dari pertanyaan X2.3 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 184, responden dari pertanyaan X2.4 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 174, responden dari pertanyaan X2.5 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 196, responden dari pertanyaan X2.6 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 174, responden dari pertanyaan X2.7 memiliki kategori yang tinggi dengan skor nilai 187, begitupun dari pertanyaan X2.8 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 187 serta pertanyaan dari X2.9 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 177. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya Punishment kerja untuk menunjang semangat atau motivasi kerja kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi yang dilakukan oleh peneliti maka memperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Punishment (Y) menurut tinjauan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja (Y)

BOBOT	PERNYATAAN Y.1			BOBOT	PERNYATAAN Y.2			BOBOT	PERNYATAAN Y.3		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	2	4	4	2	3	6	6	2	0	0	0
3	16	48	34	3	9	27	19	3	17	51	36
4	23	92	49	4	24	96	51	4	25	100	53
5	6	30	13	5	11	55	24	5	5	25	11
JUMLAH	47	174	100	JUMLAH	47	184	100	JUMLAH	47	176	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

BOBOT	PERNYATAAN Y.4			BOBOT	PERNYATAAN Y.5		
	F	SKOR	%		F	SKOR	%
1	0	0	0	1	0	0	0
2	0	0	0	2	0	0	0
3	10	30	21	3	5	15	11
4	27	108	58	4	29	116	62
5	10	50	21	5	13	65	27
JUMLAH	47	173	100	JUMLAH	47	196	100
KATEGORI		TINGGI		KATEGORI		TINGGI	

Sumber: Data Olahan,2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden variabel Reward (Y) yang menjawab item pertanyaan Y1.1 yaitu mendapat kategori tinggi dengan jumlah skor nilai 174, responden dari pertanyaan Y1.2 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 184, responden dari pertanyaan Y1.3 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 176, dan responden dari pertanyaan Y1.4 juga memiliki kategori tinggi dengan

skor nilai 1173, begitupun dengan responden dari pertanyaan Y1.5 memiliki kategori tinggi dengan skor nilai 196. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya Motivasi Kerja yang menunjang semangat kerja karyawan.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas agar dapat mengetahui apakah daftar pertanyaan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan di uji. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara tiap-tiap daftar pernyataan dengan skor total tertentu.

Sedangkan uji reliabilitas dapat dilakukan agar dapat mengetahui alat ukur yang akan digunakan layak (dapat dipercaya) atau sebaliknya. Dan untuk mengetahui kerealibilitasannya dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach Alpha* pada hasil output pengujian reliabilitas. Dalam pengujian instrumen penelitian ini baik atau tidaknya dapat dilihat dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 47 responden tersebut.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Reward (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward (X1)

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha	Ket
Reward Kerja	X1-1	0,807	0,288	Valid	0,842	> 0,6 = Reliabel
	X1-2	0,690	0,288	Valid		
	X1-3	0,802	0,288	Valid		
	X1-4	0,842	0,288	Valid		
	X1-5	0,787	0,288	Valid		
	X1-6	0,529	0,288	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 4.9 diatas peneliti dapat menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Reward (X1) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi r hitung untuk seluruh item > r tabel (0,288). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,842 > 0,6$, demikian dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel reward adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Punishment (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Punishment (X2)

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha	Ket
Punishment	X2.1	0,744	0,288	Valid	0,889	> 0,6 = Reliabel
	X2.2	0,812	0,288	Valid		
	X2.3	0,712	0,288	Valid		
	X2.4	0,785	0,288	Valid		
	X2.5	0,669	0,288	Valid		
	X2.6	0,853	0,288	Valid		
	X2.7	0,678	0,288	Valid		
	X2.8	0,526	0,288	Valid		
	X2.9	0,777	0,288	Valid		

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari tabel 4.10 diatas dapat peneliti jelaskan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel punishment (X2) menunjukan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r korelasi hitung untuk seluruh item lebih besar dari r tabel (0,288). Sedangkan koefisien alpha sebesar $0,889 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh item pernyataan variabel punishment valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	Y.1	0,800	0,288	Valid	0,778	> 0,6 = Reliabel
	Y..2	0,668	0,288	Valid		
	Y.3	0,721	0,288	Valid		
	Y.4	0,697	0,288	Valid		
	Y.5	0,789	0,288	Valid		

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari tabel 4.11 diatas peneliti dapat menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi r hitung untuk seluruh item $> r$ tabel (0,288). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,778 > 0,6$, demikian dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah valid dan reliabel.

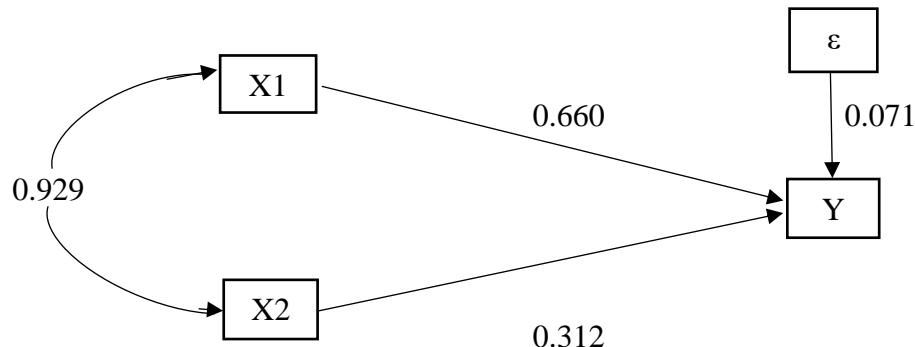
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari Reward dan Punishment terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, maka

dapat dikemukakan sebuah analisis hasil dari statistic. Dan hasil dari analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap variabel terikat (dependen). Sehingga hasil dari olahan data hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0.660X_1 + 0.312X_2 + 0.071\epsilon$$

Dan untuk mengetahui hubungan antar variabel X1, X2 terhadap Y dapat dilihat melalui gambar yang telah peneliti cantumkan dibawah ini :



Gambar 4.2.4 Hasil Hubungan antara Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Melihat dari hasil analisis yang tertera diatas dapat menunjukkan bahwa hubungan antara varibel X1, X2 dan Y, dimana hubungan Reward (X1) dengan Punishment (X2) sebesar 0.929 dengan tingkat kategori hubungan tinggi atau sangat tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil *analysis path* pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh informasi bahwa variabel Reward (X1) mempunyai pengaruh

yang besar terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, sebesar 0.660 atau 66.0%. Begitupun pengaruh parsial variabel Punishment (X2) terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors sebesar 0.312 atau 31.2%. Serta besarnya pengaruh simultan Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors sebesar atau %.

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama
		Langsung	Total	
X1→Y	0.660	0.660	66.0%	
X2→Y	0.312	0.312	31.2%	
ε→Y	0.071	0.071	07.1%	
X1, X2→Y				0.929 (92.9%)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2024

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Reward (X1) Dan Punishment (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Dari hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 287.199. Sedangkan hasil uji Ftabel menunjukkan hasil taraf signifikan yaitu 0,000. Berdasarkan uji F tersebut dapat menunjukkan bahwa Fhitung>Ftabel ($287.199 > 3.200$) dengan tingkat

signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa tingkat kepercayaan 95%. Dan statistik variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Sehingga hipotetis yang diajukan tersebut dapat di terima.

2. Reward (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Dari hasil olahan data yang diperoleh bahwa Reward (X1) mendapatkan nilai koefisien yaitu sebesar 0,660 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,5, namun nilai probabilitas lebih besar dari nilai probabilitas signifikan atau ($0,000 > 0,5$). Maka dari itu hipotesis yang menyatakan bahwa Reward (X1) secara parsial memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, dapat diterima.

3. Punishment (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Dari hasil olahan data yang diperoleh bahwa Punishment (X2) mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,312 dengan nilai signifikan sebesar 0,043, dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,5. Namun nilai probabilitas 0,5 lebih besar dari nilai probabilitas signifikan atau ($0,043 < 0,5$). Maka dari itu hipotesis yang

menyatakan bahwa Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, dapat di terima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Reward (X1) dan Punishment (X2) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Besarnya dedikasi Reward (X1) dan Punishment (X2) dalam mempengaruhi Motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Karena ketika reward dan punishment kurang atau bahkan tidak ada dalam perusahaan jelas akan berpengaruh buruk pada perusahaan itu sendiri melalui kinerja dari tiap karyawan, begitupun sebaliknya jika diterapkan bahkan selalu di tingkatkan maka akan meningkatkan motivasi atau semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa adanya pengaruh secara bersamaan dari variabel reward dan variabel punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Dalam hal ini membuktikan bahwa reward yang diterapkan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor sangat mendukung dalam peningkatan motivasi/semangat kerja karyawan. Hal ini berdasarkan dari hal jawaban responden yang semua itu berada di kategori tinggi. Begitupun dengan

punishment yang dilakukan oleh perusahaan (yang memiliki wewenang mengambil keputusan) terhadap karyawan yang melakukan kesalahan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor, sebab dengan adanya punishment sseorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Dan dari hal tersebut akan sangat mendukung hasil kinerja karyawan, sikap karyawan, kedisiplinan dan lain sebagainya yang pada akhirnya baik pada perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti juga sependapat dengan yang dikemukakan oleh (Farianda, 2018), dengan adanya reward akan menimbulkan gairah atau smangat untuk bekerja, jika karyawan sudah merasakan gairah atau semangat tersebut di dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk itu reward dalam perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap motivasi kerja karyawan (Maria, 2010;Winangsih, 2017).

Begitupun terhadap punishment yang diberikan umumnya memiliki tujuan yang baik agar para karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan kesadaran atas kesalahannya dan mampu memperbaiki perilaku, maupun cara kerjanya dalam perusahaan. Adanya punishment dalam perusahaan sangat diharapkan mampu mengarahkan atau mendidik karyawan kepada

perilaku yang positif serta mendorong motivasi dalam menyelesaikan tugasnya (Sari, 2017). Maka terdapat pengaruh antara punishment terhadap motivasi kerja, karena semakin tinggi punishment maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sari (2018), Pratama (2017), Wirawan dan Afani (2018), Kentjana dan Nainggolan (2018).

2) Reward (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Reward (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, reward mempunyai pengaruh tinggi terhadap motivasi kerja karyawan. Reward merupakan sebuah hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Untuk itu reward menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hal ini berdasarkan hasil jawaban dari responden yang semua item berada dalam kategori tinggi, yang berarti bahwa reward telah diterapkan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors sehingga menjadi faktor yang menambah motivasi atau semangat kerja para karyawan. Pengadaan reward diadakan setiap bulan dan setiap karyawan berhasil melakukan penjualan per unit mobil yang ada pada perusahaan.

Sehingga hal tersebut akan sangat memberikan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dalam promosi atau yang lain sebagainya. PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors menyediakan reward sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Reward ini juga berlaku bagi semua karyawan yang mampu menyelesaikan target yang ada dalam perusahaan, mampu bekerja dengan sangat baik dan tepat waktu. Hal ini dirasakan oleh karyawan yang telah bekerja kurang lebih 2 tahun ke atas pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al-Musadieq dan Arik Prasetya (2017) dengan judul pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. area mikro Jambang. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel reward, punishment terhadap motivasi kerja yang hasil penelitian tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Pradyani dan Rahmawati (2020) pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali, penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Punishment (X2) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Notivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors yang dimana apabila punishment ditingkatkan maka motivasi atau semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors, punishment juga memiliki pengaruh yang tinggi jika dibandingkan dengan reward. Punishment memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja karyawan karena pemberian punishment atau hukuman oleh PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan lain sebagainya.

Pengaruh punishment yang tinggi ini juga dapat menunjukkan bahwa perusahaan setiap perusahaan menjalankan pekerjaannya dengan serius sesuai dengan visi misi awal perusahaan dan jika ada karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan secara sengaja maka akan dilakukan penindakan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Setelah dilihat dari tanggapan responden secara keseluruhan pada item pernyataan, hasil dari pernyataan tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa seluruh karyawan akan mendapatkan punishment atau hukuman dari perusahaan ketika melakukan pelanggaran secara sengaja pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Dan dengan adanya punishment ini akan meminimalisir terjadinya pelanggaran dan punishment juga dapat membawa hal

positif pada diri setiap karyawan seperti meningkatkan motivasi kerja, kreativitas dalam bekerja dan lain sebagainya sehingga akan memberikan dampak yang sangat baik pada perusahaan.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) punishment ialah sebuah tindakan memberikan teguran terhadap pelanggar yang melakukan pelanggaran dengan tujuan untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Penelitian ini dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) yang berjudul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan, dan menyatakan bahwa variabel punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Dan penelitian ini juga dilakukan oleh Enni Sustiyatik dan Wisma Fiana Sari (2023) tentang pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan pada PT. Aman Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil keseluruhan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
2. Reward (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
3. Punishment (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka selaku peneliti izin memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada direktur atau manajer PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors dapat mempertahankan atau meningkatkan reward dalam perusahaan sebab dengan tingginya pemberian reward akan meningkatkan semangat atau motivasi kerja karyawan pada perusahaan

2. Disarankan kepada direktur atau manajer PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors dapat meningkatkan dalam pemberian punishment kepada karyawan, sebab dengan tingginya pemberian punishment maka karyawan yang bekerja akan lebih serius dan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya
3. Disarankan pula kepada saya peneliti maupun peneliti-peneliti selanjutnya agar mampu mengkaji lebih dalam terhadap variabel-variabel yang akan di teliti dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, (2020:5). “Landasan Teori Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal M. Morena Thalia Salsabila.* <http://repository.stei.ac.id/8584/3/3%/20BAB%20ll%20kajian%20pustaka.pdf>
- Arfita Widi Astuti,(2020:120-130). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Fajar, Harini, dkk. 2018. “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi di Cikarang Bekasi”. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol 9 No 1 (hlm. 35-43).
- Febrianti, N.R., (2020:21). Pengaruh Komunikasi Internal, Reward, Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)”. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*, Jakarta (hlm. 973-997).
- Mangkunegara dan Natasya Michelle Putri Kentjana., (2018:977).. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Muhammad. (2018:50) “Analisis Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)”. Publikasi Ilmiah, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id>.
- Ni Kadek dan John (2019:2) “Pengertian Manajemen sumber daya manusia”. *Jurnal M. Morena Thalia Salsabila.* <http://repository.stei.ac.id/8584/3/3%/20BAB%20ll%20kajian%20pustaka.pdf>
- Prasetya, GL. Hery. 2017. “Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan

- (Dealer Mobil Nissan Tb. Simatupang - Jakarta)”. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi – SNITek 2017* (hlm. 78-84).
- Pratama, Andhika Putra, dkk. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang”. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Tersedia pada <http://riset.unisma.ac.id> (diakses tanggal 9 Oktober 2019).
- Shield, Suak et, al., (2017:1050-1059). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jalur Media Publishing.*
- Sudiro A.i & Putri D. A. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Askara*
- Siregar R.T Sahir, S.H Sisca S., Candra:U., Wijaya., Masrul M & Purba, S (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Susandi, J., & Putri, L.P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* UGM PRESS.
- Sunarto, dkk. (2017:392-411). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV WADE Group.
- Sandy, Syah Riza Octavy dan Faozen. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember”. *Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas* Vol. 1, No. 2 (hlm. 134-150).
- 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*. <http://digilib.unmuhjember.ac.id>.
- Sudaryo, et, al.,(2018:63). *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Cakrawala.
- Sandy. 2017 (hal. 134-150) “Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai di Stasiun Sragen”. *Jurnal Paradigma*.
- Sinambela-sinambela,. (2019:589),. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Intrinsic Reward terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris: Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)”. *Artikel, Program Pasca Sarjana Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta*. Tersedia pada <http://ejurnal.bunghatta.ac.id>.

Sugiyono, (2016:68) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal Manjement*.

Winda Sri Astuti, dkk., (2018:32-47). “Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat”. *Holistik Jurnal Kesehatan*,

Wirawan, Adhitomo dan Ismi Nur Afani. 2018. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa”. *Journal of Applied Business Administration*, Vol 2, No 2 (hlm. 76-91) .

Kuesioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenankan saya memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Gorontalo Berlian Motors**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang seseungguhnya dari Bapak/Ibu Sdr(i).

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu Sdr(i), kami ucapan terima kasih.

Hormat saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Data Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Data Responden

Identitas Responden :

 - a. Jenis Kelamin :
Pria :
Wanita :
 - b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTA/SMK/MA
 - b. DIPLOMA
 - c. S1
 - d. S2
3. Lama bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 - 2 tahun
 - c. 3 - 4 tahun
 - d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda pada kolom diatas adalah sebagai berikut :

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negative)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (sangat negative)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Reward (X1)

1. Karyawan mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja.:
 - a. Selalu mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja
 - b. Sering mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja
 - d. Jarang mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan upah sesuai dengan jam kerja
2. Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja :
 - a. Selalu mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja
 - b. Sering mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja
 - d. Jarang mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan gaji sesuai dengan lama kerja
3. Karyawan mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok :
 - a. Selalu mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok
 - b. Sering mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok
 - c. Kadang-kadang mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok
 - d. Jarang mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok
 - e. Tidak pernah mendapatkan kompensasi khusus diluar gaji pokok
4. Karyawan mendapatkan pemberian dana pensiun dari perusahaan :
 - a. Selalu mendapatkan dana pensiun dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan dana pensiun dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan dana pensiun dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan dana pensiun dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan dana pensiun dari perusahaan
5. Karyawan mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan :
 - a. Selalu mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan
 - b. Sering mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan penghargaan pribadi dari manajer perusahaan
6. Karyawan mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan:
 - a. Selalu mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan
 - b. Sering mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan

- c. Kadang-kadang mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan
- d. Jarang mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan
- e. Tidak pernah mendapatkan promosi kerja yang diukur dengan akurat oleh perusahaan

Variabel Punishment (X2)

- 1. Karyawan mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran :
 - a. Selalu mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - b. Sering mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - c. Kadang-kadang mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - d. Jarang mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - e. Tidak pernah mendapatkan tata tertib dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
- 2. Karyawan mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran:
 - a. Selalu mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - b. Sering mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - c. Kadang-kadang mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - d. Jarang mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - e. Tidak pernah mendapatkan anjuran dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
- 3. Karyawan mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran :
 - a. Selalu mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran

- b. Sering mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - c. Kadang-kadang mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - d. Jarang mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - e. Tidak pernah mendapatkan larangan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
4. Karyawan mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran :
- a. Selalu mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - b. Sering mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - c. Kadang-kadang mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - d. Jarang mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - e. Tidak pernah mendapatkan pakaan dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
5. Karyawan mendapatkan perintah disiplin dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran :
- a. Selalu mendapatkan perintah disiplin dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - b. Sering mendapatkan perintah disiplin dari perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - c. Kadang-kadang mendapatkan perintah disiplin untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - d. Jarang mendapatkan perintah disiplin untuk mencegah terjadinya pelanggaran
 - e. Tidak pernah mendapatkan perintah disiplin untuk mencegah terjadinya pelanggaran
6. Karyawan yang telah melanggar peraturan mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan :
- a. Selalu mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan

- d. Jarang mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan pemberitahuan dari perusahaan
7. Karyawan yang telah melanggar peraturan mendapatkan teguran dari perusahaan :
- a. Selalu mendapatkan teguran dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan teguran dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan teguran dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan teguran dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan teguran dari perusahaan
8. Karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan peringatan dari perusahaan :
- a. Selalu mendapatkan peringatan dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan peringatan dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan peringatan dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan peringatan dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan peringatan dari perusahaan
9. Karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan hukuman dari perusahaan :
- a. Selalu mendapatkan hukuman dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan hukuman dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan hukuman dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan hukuman dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan hukuman dari perusahaan

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

1. Karyawan mendapatkan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan dari perusahaan:
 - a. Selalu mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan dari perusahaan
2. Karyawan mendapatkan kebutuhan perlindungan rasa takut dan bahaya dari perusahaan:
 - a. Selalu mendapatkan kebutuhan perlindungan dari rasa takut dan bahaya dari perusahaan

- b. Sering mendapatkan kebutuhan perlindungan dari rasa takut dan bahaya dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan kebutuhan perlindungan dari rasa takut dan bahaya dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan kebutuhan perlindungan dari rasa takut dan bahaya dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan kebutuhan perlindungan dari rasa takut dan bahaya dari perusahaan
3. Karyawan mendapatkan kebutuhan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan:
- a. Selalu mendapatkan kebutuhan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan
 - b. Sering mendapatkan kebutuhan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan kebutuhan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan kebutuhan interaksi yang baik antar sesama oleh perusahaan
4. Karyawan mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan:
- a. Selalu mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan
 - b. Sering mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan
 - d. Jarang mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan kebutuhan penghargaan atas pencapaian seseorang dari perusahaan
5. Karyawan mendapatkan kebutuhan motivasi dari pimpinan:
- a. Selalu mendapatkan motivasi dari pimpinan
 - b. Sering mendapatkan motivasi dari pimpinan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan motivasi dari pimpinan
 - d. Jarang mendapatkan motivasi dari pimpinan

- e. Tidak pernah mendapatkan motivasi dari pimpinan.

Lampiran 1. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Reward (X1)

JUMLAH RESPONDEN		REWARD							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		JUMLAH.X1	
1	3	4	4	3	3	4		21	
2	4	5	5	4	4	5		27	
3	4	4	4	4	4	5		25	
4	3	4	4	3	3	4		21	
5	3	4	4	3	3	3		20	
6	4	4	4	4	4	4		24	
7	4	3	3	4	4	4		22	
8	4	3	3	4	4	4		22	
9	3	3	3	3	3	4		19	
10	4	5	5	4	4	4		26	
11	3	2	2	3	3	4		17	
12	3	5	5	3	3	4		23	
13	3	4	4	3	3	4		21	
14	5	5	5	5	5	4		29	
15	2	4	4	2	2	4		18	
16	5	5	5	5	5	4		29	
17	4	4	4	4	4	4		24	
18	5	5	5	5	5	4		29	
19	4	4	4	4	4	4		24	
20	4	4	4	4	4	4		24	
21	4	4	4	4	4	4		24	
22	5	5	5	5	5	5		30	
23	3	3	3	3	3	3		18	
24	4	4	4	4	4	4		24	
25	5	5	5	5	5	5		30	
26	4	4	4	4	4	4		24	
27	4	4	4	4	4	4		24	
28	3	3	3	3	3	3		18	
29	3	4	4	3	3	4		21	
30	4	5	5	4	4	5		27	
31	4	4	4	4	4	5		25	
32	3	4	4	3	3	4		21	
33	3	4	4	3	3	3		20	
34	4	4	4	4	4	4		24	
35	4	3	3	4	4	4		22	
36	4	3	3	4	4	4		22	
37	3	3	3	3	3	4		19	
38	4	5	5	4	4	4		26	
39	3	2	2	3	3	4		17	
40	3	5	5	3	3	4		23	
41	5	4	5	4	3	4		25	
42	4	4	5	4	5	4		26	
43	5	5	4	3	4	3		24	
44	3	3	4	5	5	5		25	
45	4	5	3	3	2	4		21	
46	5	4	5	5	3	5		27	
47	5	3	4	5	4	3		24	

Data Interval Variabel Reward (X1)

Successive Interval					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	4.573
4.627	5.339	5.293	4.685	4.477	6.124
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	6.124
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	4.573
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	3.000
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
4.627	3.045	3.001	4.685	4.477	4.573
4.627	3.045	3.001	4.685	4.477	4.573
3.447	3.045	3.001	3.484	3.309	4.573
4.627	5.339	5.293	4.685	4.477	4.573
3.447	2.000	2.000	3.484	3.309	4.573
3.447	5.339	5.293	3.484	3.309	4.573
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	4.573
5.822	5.339	5.293	5.886	5.687	4.573
2.000	4.101	4.044	2.000	2.000	4.573
5.822	5.339	5.293	5.886	5.687	4.573
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
5.822	5.339	5.293	5.886	5.687	4.573
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
5.822	5.339	5.293	5.886	5.687	6.124
3.447	3.045	3.001	3.484	3.309	3.000
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
5.822	5.339	5.293	5.886	5.687	6.124
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
3.447	3.045	3.001	3.484	3.309	3.000
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	4.573
4.627	5.339	5.293	4.685	4.477	6.124
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	6.124
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	4.573
3.447	4.101	4.044	3.484	3.309	3.000
4.627	4.101	4.044	4.685	4.477	4.573
4.627	3.045	3.001	4.685	4.477	4.573

4.627	3.045	3.001	4.685	4.477	4.573
3.447	3.045	3.001	3.484	3.309	4.573
4.627	5.339	5.293	4.685	4.477	4.573
3.447	2.000	2.000	3.484	3.309	4.573
3.447	5.339	5.293	3.484	3.309	4.573
5.822	4.101	5.293	4.685	3.309	4.573
4.627	4.101	5.293	4.685	5.687	4.573
5.822	5.339	4.044	3.484	4.477	3.000
3.447	3.045	4.044	5.886	5.687	6.124
4.627	5.339	3.001	3.484	2.000	4.573
5.822	4.101	5.293	5.886	3.309	6.124
5.822	3.045	4.044	5.886	4.477	3.000

Data Ordinal Variabel Punishment (X2)

JUMLAH RESPONDEN	PUNISHMENT									JUMLAH X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
9	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
11	3	3	2	3	4	3	2	4	3	27
12	3	3	5	3	5	3	5	4	3	34
13	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
15	2	2	4	2	4	2	4	4	2	26
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
28	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
29	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
30	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
32	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
33	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
36	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
37	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
39	3	3	2	3	4	3	2	4	3	27
40	3	3	5	3	5	3	5	4	3	34
41	2	5	4	4	4	3	5	3	5	35
42	5	3	5	4	4	3	5	4	3	36
43	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37
44	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
45	4	3	3	5	5	3	2	3	5	33
46	5	5	3	3	4	4	3	4	3	34
47	3	3	4	3	5	5	5	3	5	36

Data Interval Variabel Punishment (X2)

Successive Interval									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	4.590	3.484	
4.274	4.746	5.217	4.477	5.708	4.477	5.122	5.194	4.685	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	5.194	4.685	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	4.590	3.484	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	3.000	3.484	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
4.274	4.746	2.973	4.477	4.100	4.477	2.933	4.590	4.685	
4.274	4.746	2.973	4.477	4.100	4.477	2.933	4.590	4.685	
3.188	3.520	2.973	3.309	4.100	3.309	2.933	4.590	3.484	
4.274	4.746	5.217	4.477	4.100	4.477	5.122	4.590	4.685	
3.188	3.520	2.000	3.309	4.100	3.309	2.000	4.590	3.484	
3.188	3.520	5.217	3.309	5.708	3.309	5.122	4.590	3.484	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	4.590	4.685	
5.446	5.956	5.217	5.687	5.708	5.687	5.122	4.590	5.886	
2.000	2.000	3.987	2.000	4.100	2.000	3.902	4.590	2.000	
5.446	5.956	5.217	5.687	5.708	5.687	5.122	4.590	5.886	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
5.446	5.956	5.217	5.687	5.708	5.687	5.122	4.590	5.886	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
5.446	5.956	5.217	5.687	5.708	5.687	5.122	5.194	5.886	
3.188	3.520	2.973	3.309	2.538	2.000	2.933	3.000	3.484	
4.274	4.746	3.987	2.000	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
5.446	5.956	5.217	5.687	5.708	5.687	5.122	5.194	5.886	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
2.000	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
3.188	3.520	2.000	3.309	2.000	3.309	2.933	3.000	3.484	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	4.590	3.484	
4.274	4.746	5.217	4.477	5.708	4.477	5.122	5.194	4.685	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	5.194	4.685	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	4.590	3.484	
3.188	3.520	3.987	3.309	4.100	3.309	3.902	3.000	3.484	
4.274	4.746	3.987	4.477	4.100	4.477	3.902	4.590	4.685	
4.274	4.746	2.973	4.477	4.100	4.477	2.933	4.590	4.685	

4.274	4.746	2.973	4.477	4.100	4.477	2.933	4.590	4.685
3.188	3.520	2.973	3.309	4.100	3.309	2.933	4.590	3.484
4.274	4.746	5.217	4.477	4.100	4.477	5.122	4.590	4.685
3.188	3.520	2.000	3.309	4.100	3.309	2.000	4.590	3.484
3.188	3.520	5.217	3.309	5.708	3.309	5.122	4.590	3.484
2.000	5.956	3.987	4.477	4.100	3.309	5.122	3.000	5.886
5.446	3.520	5.217	4.477	4.100	3.309	5.122	4.590	3.484
5.446	4.746	2.973	4.477	4.100	5.687	3.902	4.590	4.685
4.274	4.746	3.987	5.687	4.100	4.477	3.902	4.590	3.484
4.274	3.520	2.973	5.687	5.708	3.309	2.000	3.000	5.886
5.446	5.956	2.973	3.309	4.100	4.477	2.933	4.590	3.484
3.188	3.520	3.987	3.309	5.708	5.687	5.122	3.000	5.886

Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (Y)

JUMLAH RESPONDEN		MOTIVASI KERJA					JUMLAH.Y
No		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1		3	4	3	3	4	17
2		4	5	4	4	5	22
3		4	4	4	5	4	21
4		3	4	3	4	4	18
5		3	4	3	3	4	17
6		4	4	3	5	4	20
7		4	3	4	4	4	19
8		4	3	4	4	4	19
9		3	3	3	4	4	17
10		4	5	4	4	4	21
11		3	2	3	4	3	15
12		3	5	3	4	5	20
13		3	4	3	4	4	18
14		5	5	4	5	5	24
15		2	3	4	4	3	16
16		5	4	5	5	5	24
17		4	4	4	4	4	20
18		5	4	5	5	5	24
19		4	4	4	4	4	20
20		4	4	4	4	4	20
21		4	4	4	4	4	20
22		5	5	5	5	5	25
23		3	3	3	3	3	15
24		4	4	4	4	4	20
25		5	5	5	5	5	25
26		4	4	4	4	4	20
27		4	4	4	4	4	20
28		3	2	3	3	4	15
29		3	4	3	4	3	17
30		4	5	4	4	5	22
31		4	4	5	4	4	21
32		3	5	3	3	4	18
33		3	4	3	3	4	17
34		4	4	3	3	4	18
35		4	3	4	4	4	19
36		4	3	4	4	4	19
37		3	3	3	4	4	17
38		4	5	4	4	4	21
39		3	2	4	3	3	15
40		3	5	4	3	5	20
41		4	4	4	5	5	22
42		5	3	3	4	5	20
43		3	4	4	4	4	19
44		2	4	4	5	4	19
45		4	4	4	3	5	20
46		4	4	4	5	5	22
47		4	5	3	4	4	20

Data Interval Variabel Motivasi Kerja (Y)

Successive Interval				
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
3.274	3.987	3.000	3.000	4.481
4.482	5.269	4.395	4.365	5.935
4.482	3.987	4.395	5.730	4.481
3.274	3.987	3.000	4.365	4.481
3.274	3.987	3.000	3.000	4.481
4.482	3.987	3.000	5.730	4.481
4.482	2.933	4.395	4.365	4.481
4.482	2.933	4.395	4.365	4.481
3.274	2.933	3.000	4.365	4.481
4.482	5.269	4.395	4.365	4.481
3.274	2.000	3.000	4.365	3.000
3.274	5.269	3.000	4.365	5.935
3.274	3.987	3.000	4.365	4.481
5.766	5.269	4.395	5.730	5.935
2.000	2.933	4.395	4.365	3.000
5.766	3.987	5.762	5.730	5.935
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
5.766	3.987	5.762	5.730	5.935
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
5.766	5.269	5.762	5.730	5.935
3.274	2.933	3.000	3.000	3.000
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
5.766	5.269	5.762	5.730	5.935
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
4.482	3.987	4.395	4.365	4.481
3.274	2.000	3.000	3.000	4.481
3.274	3.987	3.000	4.365	3.000
4.482	5.269	4.395	4.365	5.935
4.482	3.987	5.762	4.365	4.481
3.274	5.269	3.000	3.000	4.481
3.274	3.987	3.000	3.000	4.481
4.482	3.987	3.000	3.000	4.481
4.482	2.933	4.395	4.365	4.481

4.482	2.933	4.395	4.365	4.481
3.274	2.933	3.000	4.365	4.481
4.482	5.269	4.395	4.365	4.481
3.274	2.000	4.395	3.000	3.000
3.274	5.269	4.395	3.000	5.935
4.482	3.987	4.395	5.730	5.935
5.766	2.933	3.000	4.365	5.935
3.274	3.987	4.395	4.365	4.481
2.000	3.987	4.395	5.730	4.481
4.482	3.987	4.395	3.000	5.935
4.482	3.987	4.395	5.730	5.935
4.482	5.269	3.000	4.365	4.481

Lampiran 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Reward (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	16	34,0	34,0	36,2
	Setuju	21	44,7	44,7	80,9
	Sangat Setuju	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	10	21,3	21,3	25,5
	Setuju	22	46,8	46,8	72,3
	Sangat Setuju	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	9	19,1	19,1	23,4
	Setuju	22	46,8	46,8	70,2
	Sangat Setuju	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	17	36,2	36,2	38,3
	Setuju	21	44,7	44,7	83,0
	Sangat Setuju	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	17	36,2	36,2	40,4
	Setuju	21	44,7	44,7	85,1
	Sangat Setuju	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	12,8	12,8	12,8
	Setuju	33	70,2	70,2	83,0
	Sangat Setuju	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Variabel Punishment (X2)

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	16	34,0	34,0	40,4
	Setuju	20	42,6	42,6	83,0
	Sangat Setuju	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	18	38,3	38,3	40,4
	Setuju	21	44,7	44,7	85,1
	Sangat Setuju	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	10	21,3	21,3	27,7
	Setuju	22	46,8	46,8	74,5
	Sangat Setuju	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	17	36,2	36,2	40,4
	Setuju	21	44,7	44,7	85,1
	Sangat Setuju	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	1	2,1	2,1	4,3
	Setuju	34	72,3	72,3	76,6
	Sangat Setuju	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	17	36,2	36,2	40,4
	Setuju	21	44,7	44,7	85,1
	Sangat Setuju	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	9	19,1	19,1	25,5
	Setuju	21	44,7	44,7	70,2
	Sangat Setuju	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	14,9	14,9	14,9
	Setuju	34	72,3	72,3	87,2
	Sangat Setuju	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	17	36,2	36,2	38,3
	Setuju	21	44,7	44,7	83,0
	Sangat Setuju	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja (Y)**Frequency Table****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3	4,3	4,3
	Netral	16	34,0	34,0	38,3
	Setuju	23	48,9	48,9	87,2
	Sangat Setuju	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,4	6,4	6,4
	Netral	9	19,1	19,1	25,5
	Setuju	24	51,1	51,1	76,6
	Sangat Setuju	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	36,2	36,2	36,2
	Setuju	25	53,2	53,2	89,4
	Sangat Setuju	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	21,3	21,3	21,3
	Setuju	27	57,4	57,4	78,7
	Sangat Setuju	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10,6	10,6	10,6
	Setuju	29	61,7	61,7	72,3
	Sangat Setuju	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Total.X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,406**	,454**	,815**	,665**	,225
	Sig. (2-tailed)		,005	,001	,000	,000	,128
	N	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,406**	1	,840**	,236	,262	,243
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,110	,075	,100
	N	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,454**	,840**	1	,463**	,419**	,335*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,003	,021
	N	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,815**	,236	,463**	1	,838**	,442**
	Sig. (2-tailed)	,000	,110	,001		,000	,002
	N	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,665**	,262	,419**	,838**	1	,335*
	Sig. (2-tailed)	,000	,075	,003	,000		,021
	N	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,225	,243	,335*	,442**	,335*	1
	Sig. (2-tailed)	,128	,100	,021	,002	,021	
	N	47	47	47	47	47	47
Total.X1	Pearson Correlation	,807**	,690**	,803**	,842**	,787**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Punishment (X2)

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,673**	,300*	,666**	,342*	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,041	,000	,019	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,673**	1	,338*	,719**	,322*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,000	,027	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,300*	,338*	1	,353*	,616**	,353*
	Sig. (2-tailed)	,041	,020		,015	,000	,015
	N	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,666**	,719**	,353*	1	,415**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015		,004	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,342*	,322*	,616**	,415**	1	,465**
	Sig. (2-tailed)	,019	,027	,000	,004		,001
	N	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,733**	,795**	,353*	,677**	,465**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015	,000	,001	
	N	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,231	,360*	,930**	,279	,494**	,407**
	Sig. (2-tailed)	,119	,013	,000	,058	,000	,005
	N	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	,428**	,370*	,379**	,300*	,375**	,405**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,009	,040	,009	,005
	N	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	,508**	,732**	,337*	,727**	,502**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Total.X2	Pearson Correlation	,745**	,812**	,712**	,785**	,669**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	,231	,428**	,508**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,119	,003	,000	,000
	N	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,360*	,370*	,732**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,013	,010	,000	,000
	N	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,930**	,379**	,337*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,020	,000
	N	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,279	,300*	,727**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,058	,040	,000	,000
	N	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,494**	,375**	,502**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000
	N	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,407**	,405**	,764**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,000	,000
	N	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	1	,281	,354*	,679**
	Sig. (2-tailed)		,056	,015	,000
	N	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	,281	1	,149	,527**
	Sig. (2-tailed)	,056		,316	,000
	N	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	,354*	,149	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,015	,316		,000
	N	47	47	47	47
Total.X2	Pearson Correlation	,679**	,527**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	9

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Total.Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,308*	,562**	,484**	,597**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,035	,000	,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson Correlation	,308*	1	,244	,238	,553**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,035		,098	,107	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson Correlation	,562**	,244	1	,514**	,397**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,098		,000	,006	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson Correlation	,484**	,238	,514**	1	,384**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,107	,000		,008	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y.5	Pearson Correlation	,597**	,553**	,397**	,384**	1	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,008		,000
	N	47	47	47	47	47	47
Total.Y	Pearson Correlation	,801**	,669**	,722**	,697**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	5

Lampiran 4. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total.Y
/METHOD=ENTER Total.X1 Total.X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X2, Total.X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,929	,926	,696

- a. Predictors: (Constant), Reward, Punishment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278,399	2	139,199	287,505	,000 ^b
	Residual	21,303	44	,484		
	Total	299,702	46			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Punishment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,367	,728			3,253	,002
	Total.X1	,497	,113	,660		4,414	,000
	Total.X2	,161	,077	,312		2,087	,043

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 5. R Tabel dan F Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 47

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
	$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130

● 30% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	researchgate.net	4%
	Internet	
2	repository.stei.ac.id	4%
	Internet	
3	journal.iaisambas.ac.id	3%
	Internet	
4	repo.darmajaya.ac.id	3%
	Internet	
5	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	3%
	Submitted works	
6	eprints.unmas.ac.id	2%
	Internet	
7	repository.umj.ac.id	1%
	Internet	
8	e-jurnal.nobel.ac.id	1%
	Internet	

9	elibrary.unikom.ac.id	1%
	Internet	
10	docplayer.info	<1%
	Internet	
11	cermati.com	<1%
	Internet	
12	id.123dok.com	<1%
	Internet	
13	media.neliti.com	<1%
	Internet	
14	repository.umpalopo.ac.id	<1%
	Internet	
15	jtebr.unisan.ac.id	<1%
	Internet	
16	repository.stiedewantara.ac.id	<1%
	Internet	
17	siat.ung.ac.id	<1%
	Internet	
18	Muhammad Muhammad, Banta Karollah, Syarifah Mauli Masyithah. "P... Crossref	<1%
19	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
20	p2k.kahuripan.ac.id	<1%
	Internet	

21	eprints2.undip.ac.id Internet	<1%
22	repository.ar-raniry.ac.id Internet	<1%
23	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-06-27 Submitted works	<1%
24	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 Submitted works	<1%
25	text-id.123dok.com Internet	<1%
26	123dok.com Internet	<1%
27	repository.ub.ac.id Internet	<1%
28	jurnal.stiekma.ac.id Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 061/SRP/FE-UNISAN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Anggi Pratiwi
NIM : E2118096
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 11 Juni 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5024/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Anggi Pratiwi
NIM : E2118096
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS
Judul Penelitian : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTOR

Alamat : Jl. Limboto Raya No. 53-54, Telaga Gorontalo
Phone : 0435 – 859 1065/66 Fax : 0435 – 859 1064/67
Website : sinargorontaloberlian.com

SURAT REKOMENDASI
Nomor : 017/SGBM-SR/HRD/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Rahmat Ishak**
NIK : 100534
Jabatan : HR Manager

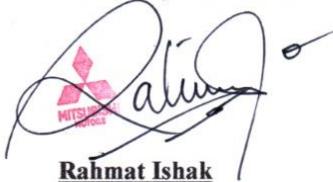
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Anggi Pratiwi**
NIM : E2118096
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Lokasi : PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor selama 25 hari terhitung sejak tanggal 06 s/d 31 Maret 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTOR**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 17 Mei 2024



Rahmat Ishak

HR Manager

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama	: Anggi Pratiwi
Nim	: E2118096
Tempat/Tgl Lahir	: Kendek, 31 Maret 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Kendek, Kec. Banggai Utara Kab. Banggai Laut Prov. Sulawesi Tengah



Riwayat Hidup

- a. 2005-2006 TK Al-Khairaat Kendek
- b. 2006-2012 SDN Kendek
- c. 2013-2015 MTs. Al-Khairaat Kendek
- d. 2016-2018 SMK Dhu'Afa Banggai Laut