

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BANK MANDIRI CABANG SOROWAKO

Oleh

Adela Ayu Badiaturahmi¹, Uhud Darmawan Natsir², Nurul Fadilah Aswar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri

Makassar

Email: 1adelaayubudiaturahmi@gmail.com

Article History:

Received: 18-01-2025

Revised: 26-01-2025

Accepted: 21-02-2025

Keywords:

Reward, Punishment, Work
Motivation

Abstract: *This research aims to determine the effect of rewards and punishments on employee work motivation at Bank Mandiri Sorowako Branch. This research is quantitative research. The population in this study was 40 employees of Bank Mandiri Sorowako Branch. Determination of the sample using a saturated sampling technique using all members of the population as samples, namely 40 people. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is quantitative analysis in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial tests, simultaneous tests, and determinant coefficient tests using the SPSS application. Research result. This shows that the award (X1) partially has a positive and significant effect on work motivation at Bank Mandiri Sorowako Branch. And punishment (X2) partially has a positive and significant effect on employee work motivation at Bank Mandiri Sorowako Branch. And rewards (X1) and punishments (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation at Bank Mandiri Branch, Sorowako.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkup industri perbankan, di mana persaingan global, regulasi yang ketat, dan dinamika pasar yang cepat menuntut bank-bank untuk tetap inovatif dan efisien dalam layanan mereka, motivasi karyawan dalam bekerja menjadi penting untuk meningkatkan semangat dalam bekerja yang akan menghasilkan kinerja yang baik karyawan. Bank-bank besar di Indonesia, termasuk Bank Mandiri sebagai salah satu pemimpin industri perbankan nasional, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan memberikan layanan keuangan yang komprehensif kepada masyarakat dan pelaku usaha. Bank Mandiri menghadapi tantangan besar dalam hal mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja untuk para karyawannya. Dalam upaya mempertahankan kinerja dan daya saing yang tinggi, bank-bank ini perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja serta kesejahteraan karyawan di tengah persaingan ketat dan perubahan teknologi yang cepat.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Yang Memperoleh *Punishment* Pada Bank Mandiri Cabang Sorowako Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hukuman Ringan (SP 1)
1	2021	41	2
2	2022	40	2
3	2023	38	1

Sumber : Bank Mandiri Cabang Sorowako, 2024

data kinerja pegawai yang diberikan ini diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kerjasama. Bank Mandiri Cabang Sorowako menerapkan berbagai macam *reward* yang diterima oleh para pegawainya seperti Mandiri *Best Employee*, *Promotion*, Bonus, Manajemen Talent Dan Sukesi, *National Frontliner Championship* serta *reward* yang diberikan ini ada yang setiap bulan, ada yang tiga bulan sekali atau biasa disebut *reward* triwulan, serta *reward* tahunan. Dalam tiga tahun terakhir ini semua pegawai mendapatkan *reward* tahunan. Sedangkan *Punishment* yang diberikan perusahaan kepada pegawai itu berupa teguran lisan, karena telah melakukan kesalahan seperti, datang terlambat masuk kerja dan terlambat kembali setelah jam istirahat yang dilakukan oleh lima orang yang berbeda dalam tiga tahun terakhir ini. Fenomena yang terjadi pada Bank Mandiri Cabang Sorowako yaitu turunnya kinerja pegawai pada tahun 2021 ke 2022 yang hampir semua divisi mengalami penurunan presentase kinerja, kecuali pada divisi Kredit SGP, dan juga pada tahun 2022 ke 2023 semua divisi mengalami peningkatan presentase kinerja, kecuali pada divisi Credit Operation yang dimana presentasinya tetap sama dengan tahun 2022. Dan berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa seluruh pegawai dalam tiga tahun terakhir ini semuanya tanpa terkecuali mendapatkan *reward* tahunan dan bahkan Bank Mandiri Cabang Sorowako juga menerapkan *reward* setiap bulan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, peneliti menemukan research gap pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Aisyar Mata et al., (2023) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun, N. O. (2022) menyatakan bahwa *reward* atau upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan *punishment* atau hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal ini menjadi masalah yang harus diidentifikasi kembali oleh peneliti berikutnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bank Mandiri Cabang Sorowako"***.

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.
2. Untuk mengetahui apakah hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.

3. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara kuantitatif. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menguraikan hubungan antara variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, dari Agustus 2024 hingga Januari 2025, di Bank Mandri Cabang Sorowako, yang berlokasi di Jl. Gamalam Kav. 2, Luwu Timur, Sulawesi Selatan.

Identifikasi Variabel

Variabel bebas (*Independen Variable*) Merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penghargaan (X1) dan hukuman (X2). Selain itu penelitian ini menggunakan variabel terikat dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Bank Mandiri

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari upaya pemerintah Indonesia dalam melaksanakan program restrukturisasi perbankan guna mengatasi krisis ekonomi yang melanda saat itu. Sebagai langkah strategis, pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia, dilebur menjadi satu entitas baru bernama Bank Mandiri. Masing-masing bank tersebut sebelumnya memiliki peran signifikan dalam mendukung pembangunan perekonomian nasional.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5 %
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.1 diatas jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 62,5%, sedangkan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 37,5%, jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu adalah laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman, L (2020), menyatakan bahwasanya karyawan laki-laki dianggap lebih dominan

didalam segala jenis pekerjaan yang mereka lakukan. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) definisi variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam mendeskripsikan variabel penelitian, peneliti perlu menjelaskan secara rinci definisi dari setiap variabel, termasuk metode pengukuran atau. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa variabel tersebut dapat dipahami secara konsisten oleh pembaca hasil penelitian dan mendukung keakuratan dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis meliputi Penghargaan dan Hukuman, sedangkan variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah yaitu 1. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka:

$$\text{Range} = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$\frac{\text{Range Skor}}{\text{Skor Tertinggi} = 40 \times 5 = 200}$$

$$\text{Skor Terendah} = 40 \times 1 = 40$$

$$\text{Sehingga Range dalam penelitian ini yaitu} = \frac{200 - 40}{5} = 32$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, berikut adalah Range yang digunakan di dalam penelitian ini:

$$40 - 72 = \text{Sangat Rendah}$$

$$72 - 104 = \text{Rendah}$$

$$104 - 136 = \text{Cukup}$$

$$136 - 168 = \text{Tinggi}$$

$$168 - 200 = \text{Sangat Tinggi}$$

a. Penghargaan (X1)

Berikut adalah tabel deskripsi variabel X1 (Penghargaan):

Tabel 3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penghargaan

Item	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Ket
Gaji							
X1.1.1 Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja yang saya berikan.	29	9	2	0	0	187	Sangat Tinggi
X1.1.2 Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya.	20	18	2	0	0	178	Sangat Tinggi
X1.1.3 Saya menerima gaji dari perusahaan yang membuat saya termotivasi dalam bekerja.	28	9	3	0	0	185	Sangat Tinggi
Bonus							

Item	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Ket
X1.2.1 Saya mendapatkan bonus jika bekerja melebihi standar.	26	10	4	0	0	182	Sangat Tinggi
X1.2.2 Saya menerima bonus dari perusahaan yang sesuai.	18	21	1	0	0	177	Sangat Tinggi
X1.2.3 Saya menerima bonus dari perusahaan yang membuat saya termotivasi dalam bekerja.	24	15	1	0	0	183	Sangat Tinggi
Kesejahteraan							
X1.3.1 Saya diikutsertakan dalam jaminan sosial kesehatan.	25	15	0	0	0	185	Sangat Tinggi
X1.3.2 Saya diikutsertakan dalam jaminan ketenagakerjaan.	26	13	1	0	0	185	Sangat Tinggi
X1.3.3 Saya diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan saya yang membuat saya termotivasi dalam bekerja.	21	19	0	0	0	181	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir							
X1.4.1 Saya merasa puas terhadap jenjang karir di perusahaan.	21	18	1	0	0	180	Sangat Tinggi
X1.4.2 Saya mendapatkan promosi ketika saya berprestasi.	21	18	1	0	0	180	Sangat Tinggi
X1.4.3 Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini yang membuat saya termotivasi dalam bekerja.	25	15	0	0	0	185	Sangat Tinggi
Penghargaan Psikologis dan Sosial							
X1.5.1 Saya mendapatkan pujian ketika saya berprestasi.	22	17	1	0	0	181	Sangat Tinggi
X1.5.2 Saya merasa dihargai saat perusahaan memberikan penghargaan kepada saya.	25	15	0	0	0	185	Sangat Tinggi
X1.5.3 Saya merasa senang ketika pekerjaan saya dihargai yang membuat saya termotivasi dalam bekerja.	24	16	0	0	0	184	Sangat Tinggi

Item	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Ket
Total Skor	2738						
Rata - Rata	182						

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari indikator gaji, terdapat 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju terhadap gaji yang dia terima sesuai dengan kinerja yang dia berikan, kemudian 2 orang responden juga menyatakan kurang setuju terhadap gaji mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, dan 3 orang responden yang memberikan tanggapan kurang setuju terhadap gaji yang diterima dari perusahaan membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai setuju dengan pernyataan menerima gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan serta cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, dan juga membuat pegawai termotivasi dalam bekerja, namun hanya beberapa orang yang kurang setuju dari pernyataan tersebut.

Hasil uji validitas instrument berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai R hitung antara 0,317 sampai dengan 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai R tabel, yaitu 0,3120. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada angket variabel X1, X2, dan Y dinyatakan "Valid".

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan (X1), Hukuman (X2), dan Motivasi Kerja (Y).

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rale of Thumb</i>	Keterangan
Penghargaan	0,847	0,7	Reliabel
Hukuman	0,845	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,805	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada variabel Penghargaan, Hukuman, dan Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,7, yaitu sebesar 0,847, 0,845 dan 0,805. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk variabel-variabel tersebut dinyatakan "reliabel".

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88815524
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.060
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Sehingga, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan menyebar secara normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	29.073	8.038		3.617	.001	
	PENGHARGAAN	.395	.116	.456	3.395	.002	.898 1.114
	HUKUMAN	.307	.131	.315	2.341	.025	.898 1.114

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X1) dan Hukuman (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,898, yang lebih tinggi dari batas 0,1, serta nilai VIF sebesar 1,114, yang lebih rendah dari batas 10. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel

dalam penelitian ini, yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan korelasi yang signifikan satu sama lain.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.046	4.830		.217
	PENGHARGAAN	.020	.070	.049	.280
	HUKUMAN	.001	.079	.002	.014

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, bahwa untuk variabel X1 penghargaan nilai signifikansinya 0,781 dan X2 hukuman nilai signifikansinya juga 0,989. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Sehingga penelitian dapat dilakukan pada tahap selanjutnya.

4) Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29.073	8.038		3.617
	PENGHARGAAN	.395	.116	.456	3.395
	HUKUMAN	.307	.131	.315	2.341

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Dari tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,073 + 0,395X_1 + 0,307X_2$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 29,073 memperlihatkan bahwa nilai tersebut merupakan nilai Motivasi Kerja jika variabel independennya yaitu Penghargaan dan Hukuman di asumsikan bernilai 0.
- Nilai koefisien Penghargaan sebesar 0,395 bernilai positif yang menunjukkan bahwa variabel independen Penghargaan apabila mengalami kenaikan sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,395 atau sebesar 39,5% dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0.
- Nilai koefisien Hukuman sebesar 0,307 bernilai positif yang menunjukkan bahwa variabel independen Hukuman apabila mengalami kenaikan sebesar satu

satuan atau 1% maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,307 atau sebesar 30,7% dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0.

5) Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat).

- H0 :** Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H1:** Penghargaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako
- H2:** Hukuman (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.073	8.038		.001
	PENGHARGAAN	.395	.116	.456	.002
	HUKUMAN	.307	.131	.315	.025

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Rumus t tabel = $t(a/2 ; n-k-1)$

$a = 5\% = t(0,05/2 ; 40-2-1)$

$= t(0,025 ; 37)$

t tabel = 2,026

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

1 = ketentuan/variabel dependen

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh dari variabel penghargaan terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,395. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung > t tabel ($3,395 > 2,026$). Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel ini adalah 0,002 ($0,002 < 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.
- Pengaruh dari variabel Hukuman terhadap Motivasi Kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,341. Hal ini berarti bahwa nilai

determinasi serta diinterpretasikan melalui tabel (Sugiyono, 2018), yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 11 Hasil Uji Dterminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.367	3.167

a. Predictors: (Constant), HUKUMAN, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel hasil olahan data pada *Model Summary*, ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,399. Nilai ini menunjukkan bahwa 39,9% dari variabel dependen motivasi kerja ini dipengaruhi oleh variabel independen penghargaan dan hukuman dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 60,1% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini. Berdasarkan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja pegawai yaitu dalam kategori rendah.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penghargaan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia&Trisiarto (2022), menyatakan “Dengan adanya *reward* memicu karyawan dalam semangat bekerja atau termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh AR, et al (2021), menyatakan “*Reward* dapat memotivasi kerja pegawai”. Dan juga penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf&Kamis (2023), menyatakan bahwa “*Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian *reward* maka akan dapat lebih memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi”.

2. Pengaruh Hukuman (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2020), menyatakan bahwa “Variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada driver Gojek di Kota Malang”. Selain itu penelitian yang

dilakukan oleh Mentang (2021), menyatakan "*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi". Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani (2020), menyatakan bahwa "*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan BALI".

3. Pengaruh Penghargaan (X1) dan Hukuman (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Badrudin&Supriyatna (2020), menyatkan bahwa "Variabel reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Antam Tbk, UBPE Pongkor". Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2022), menyatakan bahwa "Reward dan Punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Saudara Teknik Engineering Medan".

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan dan analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.
2. Hukuman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.
3. Penghargaan dan Hukuman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada kuisioner mengenai penghargaan, skor paling rendah yaitu indikator bonus. Berkaitan dengan hal tersebut diharapkan perusahaan sebaiknya memperhatikan lagi mengenai pemberian bonus yang harus disesuaikan lagi kepada pegawainya.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada kuisioner mengenai hukuman, skor paling rendah yaitu pada indikator hukuman sedang. Berkaitan dengan hal tersebut diharapkan perusahaan memperhatikan tentang pemberian hukuman yang sesuai dan relaven.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang lain, menggunakan metode yang lebih beragam dan memperluas sampel penelitian mengenai penghargaan, hukuman, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditya, D. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di CV. Saudara Teknik Engineering Medan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- [2] Afiffudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Driver Gojek Kota Malang). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 11(01).
- [3] Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap

- produktivitas kerja karyawan. In Firdaus Jurnal Manager (Vol. 3, Issue 4).
- [4] Amanda, A. F. (2023). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- [5] AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- [6] Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855-866.
- [7] Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 31-45.
- [8] Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 1(2), 70-88.
- [9] Christie, O. B., Ong, D., Kui, K., Huliselan, J. J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Organizational Commitment Karyawan Dengan Studi Kasus Pada Pt Xyz. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 103-114.
- [10] Cristina, N. N., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bima Sakti Medica. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 46-50.
- [11] Dwiyaniti, F., Simorangkir, A., Putra Ramadhan, D., Caroline Patricia, H., Putri Adhisty, S., & Khumairah Madani, V. (2023b). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM).
- [12] Edi Riadi. (2011). *Statistika Penelitian Analisis Manual Dan IBM SPSS*, Jogjakarta.
- [13] Elfina, R., Siregar, B.A., Suma, D., Alhempy, R.R., & Putri, R.L. (2023). The Effect of Work Motivation and Worj Discipline on Employee Performance With Reward And Punishment As Moderation Variables (Case Study: PT Salim Ivomas Pratama Kota Pekanbaru). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- [14] Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34-44.
- [15] Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh
- [16] Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap
- [17] Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198-204.
- [18] Gentari, R. E. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 8(2), 134-144.
- [19] Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:

- Badan Penerbit UNDIP.
- [21] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [22] Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [23] Harahap, R. H. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Senteral Inti Gas Medan. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(2), 23-31.
 - [24] Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
 - [25] Hasibuan, M. (2010). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
 - [26] Ilfana, A., & Suaib, S. (2021). Gratitude pada Masa Pandemi COVID-19 di Usia Produktif. Jurnal Syntax Transformation, 2(01), 22-30.
 - [27] Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1), 303-311.
 - [28] Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen Dan Organisasi. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
 - [29] Komang, M., Bengan, D., Teknologi, T., Yogyakarta, K., Fakhrudin, A., Tinggi, S., & Kedirgantaraan, T. (2023). The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Komodo Labuan Bajo Airport. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi.
 - [30] Kuncoro, M. (2019). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Ke 3. Jakarta: Erlangga.
 - [31] Kurnia, N. N., Husnaiti, R., Tristiarto, D. Y., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Mptivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya.
 - [32] Lestari, R. D., & Dupri, M. D. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Kedisiplinan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2(2), 350-367.
 - [33] Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). Jurnal Perspektif, 21(2), 137-142.
 - [34] Liana, Y., Putra, J. C., Djafri, T., & Lating, A. (2024). Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business, 5(1), 17-34.
 - [35] Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP
 - [36] YKPN.
 - [37] Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4(3), 695-710.
 - [38] Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN 2337-9804 e-ISS 2549-8843 Vol 22 No 1, 1-14.
 - [39] Muliani, N. P. A., Sudibia, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Peran Mediasi Motivasi Pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 6(05).

- [40] Mulyaningsih, M., Hp, A., & Sulaksono, H. (2023). The Influence Of Reward, Punishment, Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance At The Department Of Agriculture And Food Security In Bondowoso Regency. Proceeding International Conference On Economics, Business And Information Technology (Icebit).
- [41] Musyawwir, M., Ansari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(2), 443-458.
- [42] Nasrun, N. O. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- [43] Ngalm, P. (2007). Ilmu pendidikan teoritis dan praktis. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [44] Ningsih, N. M., & Salma, S. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(6), 661-669.
- [45] Novarini, N., & Imbayani, G.A. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. International Journal of Applied Business and International Management.
- [46] Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 21.
- [47] Prasetyo, A., Indah Handayani, Y., & Dwi Astuti, D. (2023). Employee Performance: The Influence Of Work Motivation, Reward And Punishment In The Pasirian Puskesmas Blud, Lumajang District. Proceeding International Conference On Economics, Business And Information Technology (Icebit).
- [48] Prasetyo, E. O. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Driver Goride PT Gojek Indonesia Wilayah Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [49] Rachelline Harlyanto, O., Ario Sumbogo, I., Bisnis, F., & Teknologi dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT XYZ (Vol. 8, Issue 4).
- [50] Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. Jurnal Economina, 2(3), 785-798.
- [51] Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- [52] Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [53] Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [54] Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif (halaman 68). Bandung: Alfabeta.
- [55] Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.
- [56] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [57] ALFABETA.

-
- [58] Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 100-110.
- [59] Suparman, L. (2020). Analisis perbandingan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan di bank syariah: studi kasus PT. bank BNI Syariah cabang Mataram (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- [60] Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 211-232.
- [61] Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25-28.
- [62] Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163.
- [63] Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 219-228.
- [64] Zulkifli, I., & Rosalinda, R. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 101-117.