



## Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Amanie Internasional

### The Effect Of Rewards And Punishment On Employee Work Motivation At PT Amanie International

Beti Sahdiya <sup>1)</sup>; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri <sup>2)</sup>; Zoniarti <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [sahdiyabeti2@gmail.com](mailto:sahdiyabeti2@gmail.com)

#### How to Cite :

Sahdiya, B., Gayatri, I, A, M,E,M., Zoniarti. (2026). The Effect Of Rewards And Punishment On Employee Work Motivation At Pt. Amanie International. Innovative Business Management Journal. 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 Desember 2025]

Revised [30 Maret 2026]

Accepted [31 Maret 2026]

#### KEYWORDS

Reward, Punishment, Work Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu di dalamnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan adalah melalui penerapan sistem reward dan punishment yang adil dan terukur. Di PT. Amanie Internasional, sistem ini telah diterapkan secara formal untuk mendorong motivasi kerja karyawan. Namun, masih ditemukan permasalahan seperti motivasi kerja yang fluktuatif, ketidakefektifan punishment, serta kurangnya pemahaman karyawan terhadap mekanisme pemberian reward dan punishment Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, kemudian diuji menggunakan SPSS versi 25.0 dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , dan variabel *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $F_{hitung} 20,476 > F_{tabel} 3,25$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,525$ , yang berarti bahwa  $52,5\%$  variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh reward dan punishment, sedangkan  $47,5\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of rewards and punishments on employee work motivation at PT. Amanie Internasional. This study is motivated by the importance of a fair and consistent reward and punishment system in improving employee morale and discipline. The method used in this study is a quantitative method with a multiple linear regression analysis approach. Data were collected through questionnaires distributed to respondents who were employees of PT. Amanie Internasional, then analyzed using SPSS version 25.0 with validity and reliability tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that partially, the reward variable had a positive and significant effect on employee work motivation with a significance value of  $0.013 < 0.05$  and a t-value of  $2.616 > 2.026$ . while the punishment variable also had a positive and significant effect with a significance value of  $0.002 < 0.05$  and a t-value of  $3.408 > 2.026$ . Simultaneously, both variables had a significant effect on work motivation with an F-value of  $20.476 > 3.25$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of  $0.525$  indicates that  $52.5\%$  of employee work motivation variables can be explained by reward and punishment, while the remaining  $47.5\%$  is influenced by other factors

*outside this study. Thus, the implementation of a fair, transparent, and consistent reward and punishment system has been proven to increase employee work motivation at PT. Amanie Internasional.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan reward dan punishment. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan reward dan punishment hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai secara optimal. 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). Punishment memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Wiyani (2013) 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. Menurut Robbins dan Judge (dalam Kusumawati et al., 2022), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan 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 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. Meilisa Amalia et al., 2023 (Syukri et al. 2023). PT. Amanie Internasional merupakan perusahaan muslimah yang bergerak dibidang kecantikan. Amanie salon muslimah berdiri sejak 10 oktober 2010 dan telah memiliki 4 cabang salon muslimah untuk wilayah Bengkulu dan Palembang. Saat ini PT. Amanie Internasional telah memiliki tiga brand yaitu, Amanie Salon Muslimah, Yohana Amanie Cosmetic, dan Amanie Wedding Organizer. Dalam menjalankan kegiatan pemasaran, Amanie menggunakan media offline dan online. Offline dengan menjadi sponsor event ataupun pengadaan event dan online untuk penggunaan aplikasi Amanie mobile dan marketplace.

Penelitian yang dilakukan oleh jecky fitra (2024), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, reward dan team work terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu. Berdasarkan permasalahan dan penelitian yang dilakukan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya di PT. Amanie Internasional dengan judul " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Amanie Internasional". Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, banyak perusahaan menetapkan sistem reward dan punishment sebagai salah satu strategi manajerial. Reward biasanya diwujudkan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, bonus,



maupun penghargaan prestasi, sedangkan punishment berupa teguran, peringatan, hingga sanksi tertentu bagi karyawan yang melanggar aturan. PT. Amanie Internasional yang menjadi objek penelitian ini sebenarnya telah menetapkan sistem reward dan punishment secara formal dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya, masih terdapat sejumlah permasalahan yang muncul.

Berbeda dengan beberapa perusahaan lain yang kerap menghadapi kendala dalam pembagian reward, PT. Amanie Internasional justru mampu melaksanakannya dengan adil. Reward yang berupa uang dan produk perusahaan diberikan melalui mekanisme yang transparan setelah dilakukannya meeting bulanan. Sementara itu, punishment yang diterapkan dalam bentuk tugas piket tambahan belum sepenuhnya efektif karena sebagian karyawan masih mengulangi kesalahan yang sama. Selain itu, motivasi kerja karyawan cenderung fluktuatif, terutama ketika karyawan masih melakukan kesalahan, meskipun aturan telah diterapkan dan punishment telah dilakukan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

(Yohanson, Hakim, and Wijaya 2021), sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya. Akan tetapi memiliki karyawan yang berkinerja tinggi bukan pekerjaan mudah, tetapi merupakan suatu proses yang sinergis antara karyawan dan manajemen perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo (Hasibuan 2020), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### Reward

*Reward* ialah imbalan yang diberikan, suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai dalam mencapai hasil yang optimal (Marniati, Prof. Adjunct, 2020). *Reward* atau penghargaan bagi pegawai yang telah berprestasi dengan baik, *reward* merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Penggunaan *reward* akan dapat dilaksanakan dengan baik jika guru tersebut memperhatikan penggunaannya dengan tidak mengedepankan nilai-nilai materil seperti uang dan benda lainnya (Amiruddin et al., 2022).

### Punishment

*Punishment* menurut Kopaske dan Matteson yaitu sebuah perilaku yang memberikan sebuah konsekuensi berupa sanksi (Forbeshu & Edalmen, 2023). Hal ini Michael Cavadino mengartikan bahwa hukuman itu bersifat tidak menyenangkan dan merugikan (*It is almost always something which harmful and unpleasant*) (Dr. Rusmilawati Windari et al., 2022). Disamping itu penerapan *punishment* tidak selalu berifat hukuman yang dapat merugikan seseorang, *punishment* bisa berupa sebuah teguran yang dapat memberikan motivasi kembali ketika seorang hilang kendali dari kualitas kinerjanya, sehingga kembali lebih teliti dan disiplin (Safitri & Asmanita, 2022).

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 persyaratan yang ditunjukkan 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.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan 2020). Tujuan dari 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 memiliki arti keinginan, keinginan, harapan, tujuan, tujuan, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan motivasi. Kata motivasi berasal dari kata lain, "bergerak", yang berarti menggerakkan. Definisi motivasi yang komprehensif adalah proses defisit fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku atau motivasi untuk tujuan motivasi (Rahmatullah & Pancasasti, 2022). Motivasi adalah penentu paling penting bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka. Motivasi adalah tanggapan seorang pegawai terhadap serangkaian pernyataan yang dibuat oleh pegawai tersebut tentang organisasi secara keseluruhan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sitopu et al., 2021). Salah satu aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan pelatihan. Dalam mengantisipasi kemajuan teknologi informasi maka sangat penting bagi organisasi yang ingin maju untuk senantiasa melakukan pelatihan, (Annisa & Nasution, 2021).

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2020) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya.

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Productand Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *cofficient corelation pearson*

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja sama dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan.

### Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono 2020) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X<sub>1</sub> = *Reward*

X<sub>2</sub> = *Punishment*

a = konstanta (nilai tetap)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh *reward* model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti *reward* variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Dalam penelitian ini nilai  $r_{tabel}$  nya yaitu 0.312, dimana nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dengan menentukan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) dengan rumus  $(df=n-2) = 40-2= 38$ , dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Pengujian validitas dari indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

NO	Item Pernyataan	R_Tabel	R_Hitung	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>				
1.	X1.1	0.312	0,501	Valid
2.	X1.2	0.312	0,438	Valid
3.	X1.3	0.312	0,776	Valid
4.	X1.4	0.312	0,805	Valid
5.	X1.5	0.312	0,501	Valid
6.	X1.6	0.312	0,593	Valid
7.	X1.7	0.312	0,616	Valid
8.	X1.8	0.312	0,753	Valid
<i>Punishment (X2)</i>				
1.	X2.1	0.312	0,571	Valid
2.	X2.2	0.312	0,449	Valid
3.	X2.3	0.312	0,734	Valid
4.	X2.4	0.312	0,448	Valid
5.	X2.5	0.312	0,562	Valid
6.	X2.6	0.312	0,481	Valid
7.	X2.7	0.312	0,781	Valid
8.	X2.8	0.312	0,721	Valid
<i>Motivasi Kerja (Y)</i>				
1.	Y1	0.312	0,492	Valid
2.	Y2	0.312	0,735	Valid

3.	Y3	0.312	0,485	Valid
4.	Y4	0.312	0,577	Valid
5.	Y5	0.312	0,344	Valid
6.	Y6	0.312	0,468	Valid
7.	Y7	0.312	0,472	Valid
8.	Y8	0.312	0,745	Valid

Sumber : Output SPSS versi 25.0, 2025

Berdasarkan data dari tabel di atas bahwa sebanyak 24 item pernyataan yang diajukan kepada karyawan PT. Amanie Internasional setiap item pernyataan semuanya valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka indikator dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tetap terpercaya. Suatu variabel terbukti reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 2 Data Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	<i>Reward (X1)</i>	0,772	Reliabel
2	<i>Punishment (X2)</i>	0,748	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,709	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 25.0, 2025

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas diketahui bahwa seluruh koefisien *alpha cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai tingkat signifikansi yaitu 0,60 yang berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (andal).

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono 2020) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

**Tabel 3 Data Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.168	3.335		2.449	.019
	Reward_X1	.291	.111	.356	2.616	.013
	Punishment_X2	.415	.122	.464	3.408	.002
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y						



### Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4 Data Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.500	2.39490

a. Predictors: (Constant), Punishment\_X2, Reward\_X1

Sumber : Output SPSS versi 25.0, 2025

Berdasarkan data dari tabel nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui model R Square. Hasil analisis menggunakan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) penelitian tersebut adalah sebesar 0,525 artinya variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Amanie Internasional

PT. Amanie Internasional telah menerapkan sistem reward yang cukup adil dan transparan. Reward diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai, produk perusahaan, dan penghargaan atas prestasi kerja, yang dibagikan melalui mekanisme meeting bulanan setelah dilakukan evaluasi kinerja. Penerapan sistem ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya memberikan penghargaan secara terbuka agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional, karena hasil pengujian untuk variabel reward menunjukkan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ .

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $2,616 > 2.026$  (t tabel terlampir). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional. Berdasarkan uji partial (uji t) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Jecky Fitra (2024), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, reward dan team work terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial hasil didapat bahwa X1 (0,001), X2 (0,004), X3 (0,003) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian secara simultan hasil didapat bahwa F hitung X1, X2, X3, lebih besar dari 2,83 sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel memiliki hubungan yang simultan signifikan terhadap 2,62 kinerja karyawan (Y). Nilai R Square ( $R^2$ ) = 0,770. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77% dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teliti.

#### Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Amanie Internasional

Penerapan punishment di PT. Amanie Internasional sudah berjalan sesuai prosedur, namun efektivitasnya masih perlu ditingkatkan. Bentuk punishment yang diterapkan umumnya berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pemberian tugas tambahan seperti piket kerja, yang ditujukan kepada karyawan yang melanggar aturan atau tidak memenuhi target kerja. Sanksi ini diberikan dengan tujuan mendidik agar karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan tidak mengulangi kesalahan yang sama di kemudian hari.

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional, karena hasil pengujian untuk variabel punishment menunjukkan nilai signifikansi  $0,0002 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $3,408 > 2.026$  (t

tabel terlampir). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional. Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adelia Saputri (2022) karena berdasarkan penelitiannya bahwa punishment terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BNI KCP Manna kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah  $Y = 9,691 + 0,391 X_1 + 0,406 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel reward ( $X_1$ ) dan punishment ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Bank BNI KCP Manna kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,682. Hal ini berarti bahwa nilai reward ( $X_1$ ) dan nilai punishment ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 68,2% sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI KCP Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. 3

### **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Amanie Internasional**

PT. Amanie Internasional telah menerapkan sistem reward yang cukup adil dan transparan. Reward diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai, produk perusahaan, dan penghargaan atas prestasi kerja, yang dibagikan melalui mekanisme meeting bulanan setelah dilakukan evaluasi kinerja. Penerapan sistem ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya memberikan penghargaan secara terbuka agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain pemberian reward, PT. Amanie Internasional juga menerapkan sistem punishment bagi karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kerja atau tidak memenuhi target.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Amanie Internasional. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Artinya, semakin baik sistem pemberian *reward* yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan dalam bekerja.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *punishment* ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Amanie Internasional. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian, semakin tegas dan konsisten penerapan *punishment* yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Penerapan hukuman yang bersifat mendidik, seperti teguran dan tugas tambahan, mendorong karyawan untuk lebih disiplin, berhati-hati, dan berusaha memperbaiki kinerjanya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Amanie Internasional, diperoleh nilai F hitung sebesar  $20,476 > F$  tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang dijalankan secara bersamaan dapat memberikan dampak yang kuat terhadap peningkatan semangat, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. *Reward* memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk berprestasi, sedangkan *punishment* berfungsi sebagai alat pengendali perilaku agar setiap karyawan mematuhi aturan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian simultan ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kombinasi penerapan *reward* dan *punishment* yang adil, konsisten, serta transparan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional secara signifikan.
4. Nilai R Square ( $R^2$ ) = 0,525 Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh sebesar 52,5 % terhadap motivasi kerja karyawan PT. Amanie Internasional sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil regresi linear berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 8,168 + 0,291 X_1 + 0,415 X_2 + 3,335$ .



## Saran

1. Bagi Mahasiswa  
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya sistem *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Mahasiswa juga diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam memahami bagaimana penerapan kebijakan penghargaan dan hukuman yang seimbang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja individu di dalam organisasi. Selain itu, mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan analisis dan berpikir kritis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja di lingkungan kerja nyata.
2. Bagi Instituti Pendidikan  
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam penyusunan materi perkuliahan, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, dan Motivasi Kerja. Institusi juga dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian terapan yang relevan dengan dunia kerja, agar hasil penelitian yang dihasilkan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan atau organisasi. Selain itu, lembaga pendidikan diharapkan dapat memperkuat kerja sama dengan dunia industri untuk memberikan pengalaman lapangan yang lebih luas bagi mahasiswa.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
 Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau *mixed method*, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja. Selain itu, disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar atau melakukan penelitian pada jenis industri yang berbeda agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.
4. Bagi Tempat Penelitian  
 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Amanie Internasional, maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan konsistensi dan transparansi dalam pemberian *reward* agar lebih objektif dan adil, sehingga setiap karyawan memahami kriteria penilaian kinerja dan merasa dihargai atas prestasinya. Selain itu, penerapan *punishment* sebaiknya dilakukan secara tegas namun tetap bersifat mendidik dengan mempertimbangkan aspek pembinaan agar hukuman tidak menimbulkan rasa takut, melainkan menjadi dorongan untuk memperbaiki diri. Perusahaan juga diharapkan melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap efektivitas penerapan *reward* dan *punishment* agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta kondisi perusahaan. Di samping itu, perusahaan perlu mengembangkan program motivasi dan pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Saputri (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI KCP Manna Kabupaten Bengkulu Selatan [Skripsi]. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Amiruddin., Sarah, D. M., Vika, A. I. V., Hasibuan, N. ., Sipahutar, M. S., & Simamora, F. E. M. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 210-219. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v2i01.1596>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Annisa, R., & Nasution, L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Asrama Haji Medan. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(4), 161–169
- Azward. (2021). Penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan hasil pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tembilihan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2). 1-14
- 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

- Dr. Rusmilawati Windari, S. H. M. H., Tolib Effendi, S. H. M. H., & Pustaka, S. M. (2022). Kebijakan Formulasi Larangan Hukuman Fisik (Corporal Punishment) Pada Anak Dalam Lingkup Pengasuhan Dan Pendidikan. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, & Woro Utari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104–115. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39>
- Forbeshu, C., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Emas. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 231–240. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22671>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224– 234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hamzah B Uno. (2021). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang
- Handayani. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jecky fitra (2024). pengaruh lingkungan kerja, reward dan team work terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia cabang bengkulu [Skripsi]. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Safitri, B., & Asmanita. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 141–149. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1– 14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sinaga, E. D. (2021). Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72– 83.
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321–330. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283>
- Suci, N., Pradnyani, & ADkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Sugianingrat, I. A. P., Sarmawa, & Wardana. (2024). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Terbaru). Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., Putri, Z. A., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan.(Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 138–147.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Wicaksono, Alfian Arif. 2022. “Strategi Komunikasi Pembimbing Agama Dalam Meningkatkan Perilaku Keagamaan (Studi Majelis Ta’lim Al-Munawaroh Desa Dayeuh Kabupaten Bogor).”
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Yohanson, A K, Lukmanul Hakim, and Yulian Wijaya. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.” *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* 13(2): 95–104. doi:10.47768/gema.v13.n2.095 Z. A., Jumawan,