

## Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus

Adinda Nurul Solihat<sup>1</sup>, Yusuf Maura<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I<sup>1</sup>, Universitas Persada Indonesia Y.A.I<sup>2</sup>

email: [dindanurulsoli@gmail.com](mailto:dindanurulsoli@gmail.com), [yusufmaura7@gmail.com](mailto:yusufmaura7@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori yang mendukung penelitian yang berkaitan dengan Motivasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Sampel pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden karyawan yang bekerja di perusahaan PT Indonesia Comnets Plus. Sampel sebanyak 107 responden diambil dari populasi sebanyak 147 karyawan. Dengan menyebarkan kuesioner online dan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumen data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis linier berganda, uji hipotesis yang meliputi uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SEM Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien jalur terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai (0,525), *Reward* ( $X_2$ ) menghasilkan koefisien jalur terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sampel  $-(0,175)$ , dan *Punishment* ( $X_3$ ) menghasilkan koefisien jalur terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sampel (0,464).

Kata Kunci : Motivasi, *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study is based on several theories that support research related to Motivation, Reward and Punishment of Employee Performance. Primary and secondary Data were used in this study. Samples in this study were obtained from the results of the distribution of questionnaires filled by respondents who work in the company PT Indonesia Comnets Plus. A sample of 107 respondents was taken from a population of 147 employees. By distributing online questionnaires and using likert scales. The analysis used in this study includes testing data instruments that include validity test and reliability test. Classical assumption test which includes normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Multiple linear analysis test, hypothesis test which includes t test (partial), F test (simultaneous), and coefficient of determination ( $R^2$ ). This test was conducted using the SEM Smart PLS 4.0 program application. The results showed that Motivation ( $X_1$ ) has the value of path coefficients to employee performance with the value (0.525), Reward ( $X_2$ ) produces path coefficients to employee performance with the value of the original sample  $-(0.175)$ , and Punishment ( $X_3$ ) produces path coefficients to employee performance with the value of the original sample (0.464).*

*Keywords : Motivation, Reward, Punishment, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat diukur hanya dari kuantitas, dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak tidak menjamin perusahaan akan mencapai hasil yang efisien dan juga efektif. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam segala aktivitas yang dilakukan perusahaan, meskipun dengan adanya sarana dan prasarana yang canggih, kehadiran sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya tetap diperlukan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan.

Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2019) bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

PT Indonesia Comnets Plus atau yang biasa disebut ICON+ merupakan entitas anak PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Perusahaan yang awal berdirinya bertujuan untuk melayani jasa telekomunikasi untuk PLN, kini bertujuan sebagai enabler proses bisnis untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan daya saing PLN agar dapat *growth* dan *sustain*. PT Indonesia Comnets Plus memiliki keunggulan dukungan jaringan fiber optik yang mumpuni melalui pemanfaatan infrastruktur yang diberikan oleh PLN yaitu RoW (*Right of Ways*).

Jika ingin memiliki karyawan yang dapat berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan, motivasi tidak dapat diabaikan karena motivasi merupakan salah satu faktor penggerak kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Romadhoni, 2021). Selain dari pada motivasi, *reward* juga berperan positif untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Pengertian *reward* menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan. *Punishment* juga berperan penting untuk mendorong semangat kerja para karyawan diperusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Michelle Putri Kentjana & Nainggolan (2018) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Sudarso, dkk (2020), *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Hukubun, dkk (2020) dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Novita (2021).

Menurut peneliti, motivasi, *reward* dan *punishment* merupakan variabel penting yang dapat menentukan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Motivasi dapat menjadi sebuah pendorong agar karyawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan perusahaan. *Reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Sedangkan *Punishment* dapat menjadi sebuah peringatan bagi karyawan agar bekerja sesuai peraturan dan tidak melanggar.

Bagi PT Indonesia Comnets Plus, motivasi, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen, karena jika tidak ada motivasi, *reward* dan *punishment* maka kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus masih rendah, hal tersebut terjadi karena pengerjaan tiket pelaporan dari pelanggan yang harus dieskalasi oleh karyawan jumlah pengerjaannya masih dibawah target yang ditentukan. Yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan adalah motivasi, seperti pada karyawan PT Indonesia Comnets Plus. Tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat dari beberapa karyawan yang tidak dapat mencapai target dalam melakukan eskalasi tiket pelaporan yang masuk, sehingga beberapa petugas gangguan tidak dapat langsung memproses laporan pelanggan. Pemberian *reward* pada PT Indonesia Comnets Plus belum merata, tidak semua karyawan yang mencapai target dari perusahaan akan diberikan *reward*. Pemberian *reward* di PT Indonesia Comnets Plus dibatasi jumlah setiap bulannya. Hal ini membuat beberapa karyawan yang sudah mencapai target setiap bulannya merasa sia-sia dan merasa tidak dihargai, sehingga karyawan tersebut jadi malas bekerja dan berdampak kepada kinerja dalam perusahaan yang terus menurun. Tujuan pemberian *punishment* di PT Indonesia Comnets Plus adalah untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi pada karyawan perusahaan ini sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensi kerjanya. Sanksi perusahaan hanya berlaku untuk *Lower Management* dan tidak berlaku untuk *Middle Management* maupun *Top Management*. Hal ini membuat karyawan tingkat rendah merasa tidak adil

dan tidak termotivasi untuk bekerja, yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis melakukan penelitian mengenai Motivasi, *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan di PT Indonesia Comnets Plus.

## 2. LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah "hasil kerja yang dicapai selama waktu tertentu" pengertian tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Siagian dalam Khair & Hakim (2020:109).

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021) kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu: 1. Kuantitas kerja, lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, 2. Kualitas Kerja, menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya, 3. Pelaksanaan Tugas, merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya, 4. Tanggung Jawab, sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

### Motivasi

Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja menurut Maruli (2020).

Chasanah et al. (2019) Mengatakan bahwa ciri-ciri motivasi yaitu: a. Tekun menghadapi tugas yaitu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa berhenti sebelum tugas tersebut diselesaikan b. Ulet menghadapi kesulitan yaitu selalu berusaha untuk memecahkan masalah yang di miliki dalam pekerjaan tersebut, c. Lebih senang bekerja

mandiri yaitu melakukan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain. d. Cepat merasa bosan dengan tugas-tugas yang rutin e. Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu dapat memberikan argumen yang kuat atas pendapat yang telah dibuat dengan didukung oleh data-data yang dimilikinya.

### Reward

*Reward* menurut Kawulur, dkk (2018) reward merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan.

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Sri Astuti, dkk (2018), yaitu : 1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. 2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan. 3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. 4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

### Punishment

Menurut Suparmi & Septiawan (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Sri Astuti, dkk (2018), 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 bersifat 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.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Kajian dalam penelitian ini menggunakan quantitative approach, pendekatan kuantitatif menggunakan bantuan program PLS SEM. Penelitian kuantitatif lebih pada angka angka yang diperoleh ditingkat lokus pada saat *indepth interview* dan pengambilan data kuesioner.

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel *independent* atau terikat dan 1 variabel *dependen* atau variabel bebas.

Variabel bebas disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, *treatment*, *independent*, dan disingkat dengan variabel X. Dalam penelitian ini variable bebas yang digunakan adalah Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dalam penelitian ini variable terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Indonesia Comnets Plus dengan jumlah 147 orang.

#### Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul mewakili suatu sampel yang tidak *representative* terhadap anggota populasi, beberapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi untuk menjelaskan sifat populasi dan sampel diambil.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling yaitu dengan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota karyawan dari PT Indonesia Comnets Plus dipilih menjadi anggota sampel. Perhitungan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin. Berikut perhitungan untuk menentukan sampel yang akan diambil dari populasi karyawan PT Indonesia Comnets Plus:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 147 / (1 + (147 \times 0,05^2))$$

$$n = 147 / (1 + (147 \times 0,0025))$$

$$n = 147 / (1 + 0,3675)$$

$$n = 147 / 1,3675$$

$$n = 107,49$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 147 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 107 sampel.

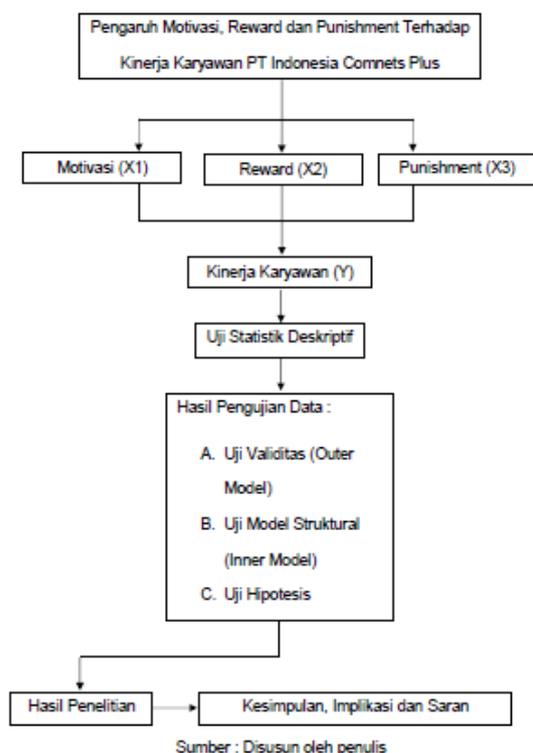
Analisis yang dilakukan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (*Outer Model*), Uji Model Struktural (*Inner Model*) dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dalam mengolah data untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Dimensi pengukuran disusun dalam table sebagai berikut:

Dimensi	Indikator	Simbol
Kebutuhan keamanan	Asuransi kesehatan	M4
Kebutuhan aktualisasi diri	Perkembangan pribadi	M7
Kebutuhan penghargaan	Simbol status	M9
Kebutuhan aktualisasi diri	Jabatan	M11
	Realisasi potensi	M12
Intrinsic	Achievement (Pencapaian)	R11
	Feeling of accomplishment (Perasaan mencapai prestasi)	R2
	Pengakuan secara informal	R7
	Job Satisfaction (Kepuasan kerja)	R10
	Personal Growth (Pengembangan Diri)	R3
Extrinsic	Formal recognition (pengakuan secara formal)	R8, R9
	Fringe Benefits (Tunjangan)	R4, R13, R14
	Incentive payment (pembayaran insentif)	R6, R12
	Promotion (Promosi)	R5
Punishment Preventif	Tata Tertib	P1, P2, P5, P6, P7, P11
	Aturan dan perintah	P8, P9
Punishment Represif	Teguran dan peringatan	P12
	Hukuman	P13, P14
Kuantitas Kerja	Pencapaian Target	K2
Kualitas kerja	Kemampuan dan keterampilan	K12
Kerjasama	Hasil kerja	K4
Inisiatif	Kreativitas	K13
	Cepat tanggap	K9, K10

Tabel 1. Dimensi Pengukuran

### Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Model Pengukuran

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus >0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model. Dalam penelitian ini analisis outer loadingnya dijelaskan dalam bentuk tabel.

#### 1. Pengujian CFA (Dengan Menggunakan Outer Loading)

	Motivasi	Reward	Punishment	Kinerja Karyawan
M11	0.707			
M12	0.799			
M4	0.736			
M7	0.779			
M9	0.813			
R10		0.784		
R11		0.802		
R12		0.848		
R13		0.804		
R14		0.802		
R2		0.716		
R3		0.763		
R4		0.723		
R5		0.834		
R6		0.768		
R7		0.740		

R8		0.715	
R9		0.808	
P1		0.801	
P11		0.793	
P12		0.751	
P13		0.789	
P14		0.778	
P2		0.742	
P5		0.831	
P6		0.728	
P7		0.812	
P8		0.725	
P9		0.770	
K10			0.756
K12			0.828
K13			0.872
K2			0.752
K4			0.778
K9			0.826

Tabel 2. Pengujian CFA

Kesimpulan :

Dapat dilihat hasil dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7.

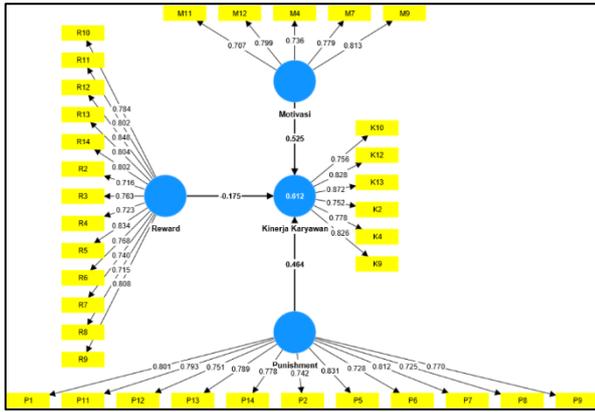
#### 2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	(rho_a)	Composite reliability	(AVE)	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.889	0.892	0.916	0.645	BAIK
Motivasi	0.827	0.843	0.877	0.590	BAIK
Punishment	0.934	0.939	0.943	0.601	BAIK
Reward	0.946	0.957	0.952	0.606	BAIK

Tabel 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

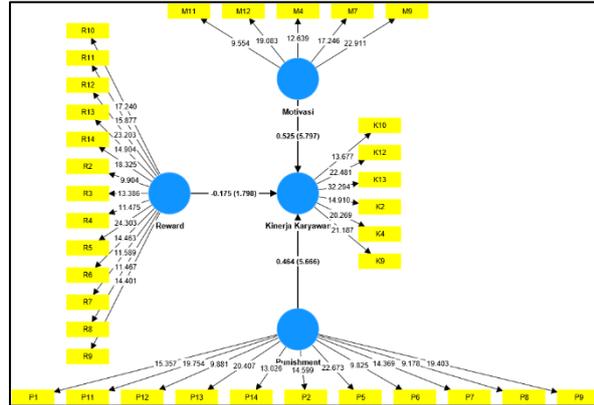
Kesimpulan :

Hasil uji validitas dan reabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada di atas 0,5. Evaluasi model pada uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.



Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

**Uji Pengaruh Tidak Langsung**



Gambar 3. Hipotesis Testing

**Uji Model Struktural**

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten yang terdiri dari R-Square dan F-Square, serta estimate for path coefficients yang melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-Statistik.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values	Ket
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.525	0.510	0.091	5.797	0.000	Signifikan
Reward -> Kinerja Karyawan	-0.175	-0.163	0.097	1.798	0.072	Tidak Signifikan
Punishment -> Kinerja Karyawan	0.464	0.476	0.082	5.666	0.000	Signifikan

Tabel 6. Hipotesis Testing

**R – Square**

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.612	0.601

Tabel 4. Evaluasi Model R-Square

**Kesimpulan :**

Hasil R-square pada penelitian ini adalah 0,612 yang bersifat moderat karena berada di atas 0,33 dan dibawah 0,67.

**F – Square**

	Kinerja Karyawan
Motivasi	0.369
Reward	0.042
Punishment	0.293

Tabel 5. Evaluasi Model F-Square

**Kesimpulan :**

Hasil F-square untuk variable reward diatas 0,02 maka konstruksinya berpengaruh kecil, untuk variable punishment konstruksinya berpengaruh sedang dikarenakan diatas 0,15 dan variable motivasi konstruksinya berpengaruh besar dikarenakan diatas 0,35.

- a. Uji Hipotesis Motivasi (X1)  
Berdasarkan hasil hipotesis testing pada table diatas menunjukkan bahwa Motivasi (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,525 dan t-statistik yaitu sebesar 5,797. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan karena > 1,65 dengan p values < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- b. Uji Hipotesis Reward (X2)  
Reward (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Reward terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,175 dan t-statistik yaitu sebesar 1,798. Dari hasil dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena > 1,65 dengan p values > 0,05 sehingga hipotesis kedua tidak diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Reward terbukti tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Uji Hipotesis Punishment (X3)  
Punishment (X3) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta

Punishment terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,464 dan t-statistik yaitu sebesar 5,666. Dari hasil dinyatakan t-statistik signifikan karena  $> 1,65$  dengan p values  $< 0,05$  sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Punishment terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan penulis untuk menguji pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus. Setelah melalui proses penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 pada variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* 0,525 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 5,797 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H1 diterima, yang berbunyi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 pada variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* -0,175 yang menunjukkan angka negatif dengan nilai t-hitung 1,798 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0,072 yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H2 tidak dapat diterima, yang berbunyi *Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 pada variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* 0,464 yang menunjukkan angka yang positif dengan nilai t-hitung 5,666 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya H3 diterima, yang berbunyi *Punishment*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

- a. Bagi Perusahaan  
Bagi pihak perusahaan PT Indonesia Comnets Plus, agar lebih memperhatikan Motivasi, Reward dan Punishment dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Karena ketiga hal tersebut apabila diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, disarankan agar perusahaan lebih memfokuskan pemberian motivasi pada karyawan. Hal ini karena motivasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel lain selain variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini sehingga data yang digunakan menjadi bervariasi dan dapat mengetahui apakah hasilnya akan sama atau tidak dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chasanah, L., Toharudin, M., & Setiyoko, D. T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas Di Sdn Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Kontekstual*.
- Handayani, R. (2020). *Metodelogi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hukubun, D. M., Ventje, W. A. A., Program, T., & Bisnis, S. A. (2020). *Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado*.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/28896/28189>
- Karli Kawulur A Areros R J Pio Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis, T. W. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 107–119.
- Maruli, T. S. R. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA* (S. Irene, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Michelle Putri Kentjana, N., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai 88 Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.) National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia. <https://Journal.Ubm.Ac.Id/Index.Php/Ncci/Article/View/1310/0>.
- Novita, H., Aulia Irsan, D., Sarah Natasia Tp Bolon, M., & Marbun, Y. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NUSANTARA ENTERPRISE*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1161>
- Prawiro Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268>

Romadhoni, I. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*

Sri Astuti, W., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.*  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.56444/sa.v8i1.1134>