

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali dan mencari informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dengan mengumpulkan landasan teori.

##### **2.1.1 Reward**

###### **2.1.1.1 Definisi Reward**

Kata reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echols & Shadily, 2005). Reward / penghargaan adalah apresiasi berupa materi maupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian reward menurut para ahli, sebagai berikut. Menurut Ramayulis (2008: 211), "Reward adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan.

Menurut Fahmi (2016), reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Suryadilaga et al. (2016) reward merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sunarto et al. (2017) reward merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional.

Kawulur et al. (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.

Effendy (2017) menyatakan reward merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik jasa yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi Kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Alasan penulis memilih definisi dari sunarto karena sesuai dengan hasil wawancara dann sesuai yang terjadi di tempat penelitian.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward**

Rivai (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi reward terbagi menjadi dua yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi reward dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

### **2.1.1.3 Indikator Reward**

Menurut Sunarto et al. (2017) indikator reward di kelompokkan dalam:

#### **1. Gaji**

Merupakan imbalan atau hasil kerja yang diberikan pada pekerja yang berstatus pekerja yang tetap ataupun karyawan kontrak dengan jangka waktu tertentu. Dan komponen gaji dapat berupa: Gaji Pokok, Tunjangan tetap, Gaji lembur, Upah berdasarkan jam kerja atau satuan hasil atau Borongan. Contohnya: Jumlah upah terhadap pekerjaan, dan Frekuensi kenaikan gaji.

#### **2. Bonus dan Insentif**

Merupakan imblan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan keuntungan atau berhasil dalam berprestasi. Tujuan diberikan bonus atau insentif adalah meningkatkan moral karyawan agar mencapai target. Contohnya: Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan, dan Pemberian insentif sesuai dengan target.

### 3. Kesejahteraan

Merupakan suatu program yang diberikan perusahaan guna meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan tanpa mengurangi upah. Contohnya: Tunjangan yang diberikan dalam waktu yang konstan dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

### 4. Pengembangan Karir

Suatu kegiatan guna membantu para karyawan dalam merencanakan karir di masa depan, sehingga karyawan akan dapat mengembangkan diri secara optimal. Contohnya: Adil dalam sistem promosi, Keterbukaan dalam karir, dan Pelatihan untuk mendukung pengembangan karir

### 2. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan Psikologis merupakan penghargaan berupa pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Dan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar, penghargaan sosial dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan. Contohnya: Rasa saling menghargai, Kondisi kerja yang kondusif dan aman.

Menurut Kadarisman (2012: 122) dikutip oleh Saputra (2017: 4) terdapat beberapa indikator dari reward, yaitu:

#### 1. Upah

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa untuk dibayarkan atau diberikan kepada seorang pekerja harian yang memiliki pedoman atas kesepakatan atau perjanjian yang disepakati dalam membayarnya.

## 2. Gaji

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk konsekuensi yang sudah memberikan kontribusinya dalam tercapainya tujuan organisasi. Gaji pada umumnya berlaku bagi beberapa tarif bayaran yaitu, mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

## 3. Insentif

Insentif merupakan bentuk dari pembayaran secara langsung berdasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai bentuk pembagian atas keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

## 4. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu komponen berupa imbalan jasa dan penghasilan yang tidak memiliki keterkaitan secara langsung dengan menghitung berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan.

## 5. Penghargaan Interpersonal

Diberikan pada seorang manajer yang dirasa mampu dalam memberikan kinerja yang maksimal dan baik sehingga dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 3. Promosi

Dengan diadakannya promosi bisa dijadikan salah satu bentuk untuk memberikan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang manajer atau karyawan yang mampu dalam meningkatkan kinerja dan juga

kemampuannya sehingga dengan hal tersebut dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Yasmeen et al. (2013: 941) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut:

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

2. Promosi

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006: 462) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

4. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Selanjutnya Fahmi (2016) menjelaskan bahwa dimensi dari reward ada 3, yaitu:

### 1. Finansial Tunai

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

### 2. Finansial Tunjangan

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

### 3. Reward dalam bentuk Nonfinansial

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

Sedangkan menurut Ivancevich dalam Yasir Musa (2017: 19) reward dibagi menjadi dua yaitu: reward ekstrinsik dan reward intrinsik.

#### 1. Penghargaan ekstrinsik

suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu:

a) Penghargaan finansial:

1. Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan tau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

2. Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

3. Bonus/insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

b) Penghargaan non finansial yaitu:

1. Penghargaan interpersonal

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

2. Promosi Penghargaan

Promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

## 2. Penghargaan intrinsik

suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

### a) Penyelesaian (completion)

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

### b) Pencapaian (achievement)

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

### c) Otonomi

Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli di atas mengenai reward, maka penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini.

Berdasarkan Indikator-indikator menurut para ahli di atas maka penulis menggunakan indikator reward menurut Sunarto et al. (2017) yaitu gaji, bonus dan insentif, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social.

Alasan penulis mengambil Indikator dari Sunarto et al. (2017) dikarenakan adanya masalah pada penelitian penulis yaitu reward seperti pada indikator gaji, masih ada beberapa Guru yang masih belum sesuai dengan gaji yang didapatkan dan berharap gaji yang diberikan bisa dinaikkan lagi untuk mencukupi kebutuhan mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

## **2.1.2 Punishment**

### **2.1.2.1 Definisi Punishment**

Dalam kamus bahasa Inggris kata “law” yang berarti hukuman atau siksaan. Menurut Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni punishment (hukuman) adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah perilaku seseorang.

Fahmi (2017) Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di awal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari surat keputusan yang digariskan tersebut.

Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian Punishment/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab punishment bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Ngalim (2014) menjelaskan bahwa punishment(hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Punishment atau hukuman merupakan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka dari itu indikator dalam menilai punishment adalah teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan PHK karyawan Suparmi & Septiawan (2019: 55).

Sebuah penghukum hukuman (punishment) adalah konsekuensi langsung yang diberikan kepada perilaku operan yang menyebabkan perilaku tersebut menurun frekuensinya. Hukuman (punishment) kadang disebut stimulus avertif, atau ringkasan 'penentang' (avertives). Sekali saja sebuah kejadian ditetapkan untuk berfungsi sebagai hukuman (punishment) bagi perilaku tertentu seorang individu di situasi tertentu, maka kejadian tersebut bisa untuk menurunkan perilaku operan individu tersebut di situasi-situasi lain. Prinsip hukuman (punishment) adalah yang berkaitan dengan konsep hukuman (punishment), jika situasi tertentu seseorang melakukan sesuatu yang langsung diikuti sebuah hukuman (punishment), maka perilaku akan berkurang kecenderungannya untuk melakukan hal yang sama saat di kemudian hari menjumpai situasi yang sama (Martin, 2015: 329).

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi reward menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan defines dari Ngalim (2014) menyatakan bahwa definisi dari Hukuman (*Punishment*), Menjelaskan bahwa punishment(hukuman) adalah

penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Punishment**

Rivai (2015) menyatakan jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut:

- b. Hukuman ringan, dengan jenis :
  1. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  2. Teguran tertulis
  3. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
  
- c. Hukuman sedang, dengan jenis :
  1. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
  2. Penurunan gaji yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan
  3. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
  
- d. Hukuman berat, dengan jenis :
  1. Penurunan pangkat atau demosi
  2. Pembebasan dari jabatan
  3. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
  4. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Punishment**

Mangkunegara (2013: 130) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena; (1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, (2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, (3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan (4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

### **2.1.2.4 Indikator Punishment**

Terdapat beberapa indikator punishment menurut Pahlevi et al. (2014) yaitu:

1. Tata Tertib
2. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang
3. Pelaksanaan/tekanan
4. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan
5. Teguran
6. Peringatan
7. Kebijakan PHK

Kesimpulannya hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Menurut M. Ngalim Purwanto dalam (Astuti & Purnomo, 2018), indikator dari punishment yaitu:

1. Punishment Preventif

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari, seperti Tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan dan disiplin.

## 2. Punishment Represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya kegiatan ataupun aktivitas yang telah diperbuat. Jadi, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan. Seperti, Teguran pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan dan pemutusan hubungan kerja.

Alasan penulis menetapkan dan menggunakan indikator menurut Ngalm (2014: 28) karena sesuai dengan permasalahan yang ada pada tempat penelitian.

### **2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja**

Vroom (2002) dalam Irawan et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John. P. Campbell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan

mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku, disamping itu, stith pun mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*neil*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*rewards*), penguatan (*reinforcement*), lettapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) dan sebagainya.

Motivasi kerja menurut Moorhead & Griffin (2014) adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Pada hari tertentu, seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (*need*) berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik (Robbins & Judge, 2015: 72).

Motivasi merupakan hal penting yang dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga motivasi menjadi suatu hal yang perlu dimiliki oleh karyawan yang ada di perusahaan agar dapat mencapai tujuan direncanakan, Wulansari et al. (2017).

Menurut Hasibuan (dalam N. Febrianti, 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (dalam Arjuna Rizaldi 2017), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Isnari Budiarti (2017:5) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain.

Lita Wulantikan (2017:42) Motivasi adalah Suatu Fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki.

Alasan penulis memilih definisi dari Hasibuan (dalam N. Febrianti, 2019) karena sesuai dengan hasil wawancara dan sesuai yang terjadi di tempat penelitian.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam Suwatno & Priansa (2011) menurut teori Maslow, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik;
2. Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan;
3. Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
4. Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai;
5. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, Pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam N. Febrianti, 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

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

3. Kebutuhan social

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan,

kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Fadillah et al. (2019) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya Indikator ini dibagi menjadi 3 (tiga) dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan.

Tiga indikator, kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Hasibuan (2013: 162) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator yaitu: pengembangan kreatifitas dan antusias untuk prestasi tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi ini diukur oleh 4 (empat) indikator yaitu:

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan ini diukur oleh 2 (dua) indikator yaitu memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Alasan memilih indikator menurut Hasibuhan (dalam N. Febrianti, 2019) karena sesuai dengan permasalahan yang ada pada tempat penelitian.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel

**Tabel 2. 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti/<br>Tahun                               | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel  | Hasil Penelitian   | Perbedaan/<br>Persamaan |
|----|--|--|--|-------------------------|
| 1. | Ratu Erlina<br>,Deni Sunaryo<br>,Syamsudin(2022) | <b>Judul:</b> Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang<br><b>Metode:</b> Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini | Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.Dan bahwa terdapat | Persamaan Judul         |

| No | Peneliti/<br>Tahun   | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel   | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan      |
|----|----------------------|---|---|------------------------------|
|    |                      | <p>menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desk research analysis.</p> <p><b>Sampel:</b> sampel sebanyak 50 orang yang diambil secara acak untuk pengambilan sampel.</p>  | <p>pengaruh yang signifikan antara punishment (X1) terhadap motivasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll serang panimbang.</p>  |                              |
| 2. | Febrianti (2014)     | <p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja.</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 47 Karyawan</p>  | <p>Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya reward baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, Penghargaan interpersonal,</p>   | Perbedaan Variabel (Kinerja) |
| 3. | Kurnia et al. (2022) | <p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Deraya</p> <p><b>Metode:</b> Metode penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel diambil dari seluruh populasi yaitu 65 karyawan atau disebut juga sampel jenuh.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja, dan Punishment Mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.</p> | Persamaan 3 Variabel         |
| 4. | Suci et al. (2020)   | <p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali</p> <p><b>Metode:</b> Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>                    | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward dan punishment terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan</p>                          | Persamaan 3 Variabel         |

| No | Peneliti/<br>Tahun            | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel  | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan   |
|----|-------------------------------|--|---|---|
| 5. | Rohmah &<br>Halimah<br>(2022) | <p><b>Sampel:</b> 31 orang</p> <p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sd Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya</p> <p><b>Metode:</b> metode survey dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p><b>Sampel:</b> sampel sebanyak 20 orang guru Sekolah Dasar melalui angket.</p>   | <p>secara bersama-sama reward dan punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SD Islam Al-Jamal Tasikmalaya sebesar 32,1%. Implikasinya terhadap Lembaga Pendidikan, penerapan reward dan punishment akan mampu menciptakan motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik.</p>   | <p>Persamaan 3 Variabel</p>   |
| 6. | Budiman<br>(2022)             | <p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Mencapai Target Perusahaan Pada Pt. Pos Indonesia Di Kota Palopo</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan tambahan uji validitas dan uji reliabilitas.</p> <p><b>Sampel:</b> Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Pos Indonesia di Kota Palopo sebanyak 42 orang.</p> | <p>didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia, Berdasarkan hasil pengolahan data uji F yang diuji secara simultan dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang artinya variabel punishment dan reward berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> | <p>Persamaan 3 Variabel, peneliti menggunakan tempat penelitian yang berbeda.</p> |

| No | Peneliti/<br>Tahun            | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel   | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan                        |
|----|-------------------------------|---|---|--|
| 7. | Panekenan<br>et al.<br>(2019) | <p><b>Judul:</b> The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.</p> <p><b>Sampel:</b> sampel 40 responden yang merupakan karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado.</p>  | menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Pekerja merasa tersanjung dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi kinerja yang lebih baik. | Perbedaan vaiabel Y (kinerja)                  |
| 8. | Frimayasa<br>et al.<br>(2021) | <p><b>Judul:</b> Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 51 Karyawan</p>  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui uji t (parsial).   | Persamaan X1 dan X2, Perbedaan pada Variabel Y |
| 9. | Nugrahanin<br>gsh (2021)      | <p><b>Judul:</b> Effect Of Organizational Commitment And Employeeempowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjservices And Performance Of Employees In Hospitalabdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia.</p> <p><b>Metode:</b> penelitian observasional dengan pendekatan silang desain penelitian sectional, teknik pengumpulan data</p> | Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Pemberdayaan pegawai berpengaruh negatif dan signifikan                                    | Perbedaan Variabel                             |

| No | Peneliti/<br>Tahun    | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel   | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan                         |
|----|-----------------------|---|---|---|
|    |                       | <p>menggunakan metode survey. Alat analisis menggunakan metode statistik Persamaan Struktural Pemodelan dengan pendekatan WarpPLS 6.0</p> <p><b>Sampel:</b> 324 responden</p>   | <p>terhadap motivasi pelayanan BPJS, pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, reward and punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS, reward &amp; punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi pelayanan BPJS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Abdul Wahab Sjahranie Samarinda</p> |   |
| 1. | Herlina et al. (2023) | <p><b>Judul:</b> The Effect Of Reward And Punishment On Work Motivation And Performance Impact (Case Study Of Honorary Teachers At SMP Negeri Lubuklinggau)</p> <p><b>Metode:</b> Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur.</p> <p><b>Sampel:</b> Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 Guru Honorer</p> | <p>Hasil dari analisis jalur Terdapat pengaruh positif dari analisis jalur menunjukkan bahwa secara tidak langsung Reward melalui Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Guru Honorer SMP Negeri Kota Lubuklinggau. Hal ini dilihat dari Hasil Analisis Jalur dari pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja</p>   | Perbedaan metode menggunakan analisis jalur     |
| 2. | Ismah et al. (2023)   | <p><b>Judul:</b> Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi</p>   | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif signifikan</p>   | Persamaan 3 variabel Perbedaan variable Kinerja |

| No | Peneliti/<br>Tahun    | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel   | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan   |
|----|-----------------------|---|---|---|
|    |                       | <p>Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana)<br/> <b>Metode:</b> Type penelitian ini explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.<br/> <b>Sampel:</b> sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus.</p>   | <p>terhadap motivasi karyawan, punishment memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, reward memiliki pengaruh positif tidaksignifikan pada kinerja melalui motivasi kerja, punishment memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>                      |   |
| 3. | Agustin et al. (2022) | <p><b>Judul:</b> Pengaruh Penerapan Hukuman (Punishment) dan Penghargaan (Reward) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon.<br/> <b>Metode:</b> Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.<br/> <b>Sampel:</b> penelitian ini merupakan populasi terbatas, sehingga yang dijadikan populasi adalah semua pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Cilegon yang berjumlah 140 Orang. Adapun sampel atau responden dalam penelitian ini adalah 140 orang</p> | <p>Hasil dari penelitian hipotesis yang dilakukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya pengaruh positif antara Hukuman (Punishment) dan Penghargaan (Reward) terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perhubungan Kota Cilegon, dengan demikian kedudukan antara variabel idependen Hukuman (Punishment) dan Penghargaan (Reward) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja dapat dipercaya,</p> | <p>Persamaan pada variabel Reward dan Punishment. Perbedaan variabel Y yaitu prestasi kerja, dan perbedaan tempat penelitian.</p> |
| 4. | Nasrun (2017)         | <p><b>Judul:</b> The Eff ect of Incentive Reward, Teacher Psychological Competence , and</p>  | <p>Hasil pengujian menunjukkan pengaruh langsung insentif reward</p>  | <p><b>Persamaan</b> antara variabel reward dan motivasi kerja.</p>  |

| No | Peneliti/<br>Tahun   | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel  | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan  |
|----|--|--|---|--|
|    |  | <p>School Principal Leadership on Teacher Work Motivation in Senior High Schools in Medan</p> <p><b>Metode:</b> Metode yang digunakan dalam penelitian ini tergolong dalam desain ex-post facto dengan pertimbangan penelitian ini dikategorikan jenis non-eksperimental</p> <p><b>Sampel:</b> sampel mencakup 16,67% dari populasi, yaitu 240,50 yang dibulatkan sebanyak 241 orang</p>         | <p>terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,411. Pengaruh langsung kompetensi psikologis guru terhadap motivasi kerja adalah 0,169. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja adalah 0,249.</p>   | <p><b>Perbedaan</b> antara metode penelitiannya.</p>   |
| 5. | <p><i>Eka Suhartini, Aprisal Aprisal, Muhammad Akil Rahman (2019)</i></p>        | <p><b>Judul:</b> Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja</p> <p><b>Metode:</b> Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan uji beda.</p> <p><b>Sampel:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif sehingga untuk menganalisis secara komprehensif dan seimbang maka ditetapkan jumlah sampel adalah 50 pengemudi Gojek dan 50 pengemudi Grab.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja driver transportasi berbasis aplikasi online. Secara komparatif, terdapat perbedaan pada dua perusahaan tersebut, di mana perusahaan Gojek memiliki sistem reward dan punishment yang lebih baik dalam mendorong motivasi pengemudi.</p> | <p><b>Persamaan pada 3 variabel</b><br/><b>Perbedaan pada metode uji beda.</b></p>           |
| 6. | <p>Andhika Putra Pratama *) Agus Widarko **) Afi Rachmat Slamet (***) (2017)</p> | <p><b>Judul:</b> PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN GOLDIA CAMILAN MALANG</p> <p><b>Metode:</b> The analysis used in this research is</p>   | <p>1. Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan Goldia Camilan Malang. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari</p>   | <p><b>Persamaan pada 3 variabel, metode.</b><br/><b>Perbedaan pada tempat penelitian</b></p> |

| No | Peneliti/<br>Tahun        | Judul Penelitian/<br>Metode/ Sampel  | Hasil Penelitian  | Perbedaan/<br>Persamaan  |
|----|---------------------------|--|---|--|
|    |                           | multiple linear regression analysis<br><b>Sampel:</b> The population in this study is the total employee Goldia Camilan Malang, which amounts to 60 employees.   | hasil uji F dimana nilai signifikansinya < 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000. 2. Reward dan punishment berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan Goldia Camilan Malang. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai signifikansinya < 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000 (X1) dan 0,003 (X2). |  |
| 7. | Tien Danarti Mesra (2020) | <b>Judul:</b> ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDAGANGAN<br><b>Metode:</b> Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif,<br><b>Sampel:</b> Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 58 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel proportional random sampling. | Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel reward (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi (Y), sebaliknya variabel punishment (X2) kurang berpengaruh terhadap variabel motivasi (Y)  | <b>Persamaan nya pada 3 variabel, metode. Perbedaan nya ada pada pengambilan sampel.</b> |

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Dalam pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang serius dan

memadai karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengakibatkan berbagai kemungkinan pada kehancuran atau kebangkrutan bagi perusahaan itu sendiri.

Pemberian reward dan punishment merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Belum berjalan dengan baiknya pemberian reward dan punishment yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya menyebabkan motivasi para pegawai akan menurun. Pada dasarnya pemberian reward dan punishment dapat memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dan rasa takut untuk melakukan kesalahan pada saat bekerja, sehingga para pegawai akan meminimalisir tingkat kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan. Dengan pemberian reward dan punishment yang baik pada suatu perusahaan, tentu saja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja bagi para pegawai itu sendiri.

Reward merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. indikator reward di kelompokkan dalam Gaji, bonus, insentif, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social.

Selanjutnya, punishment (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Dan indikator dari punishment dibagi menjadi 2 yaitu Punishment preventif dan represif

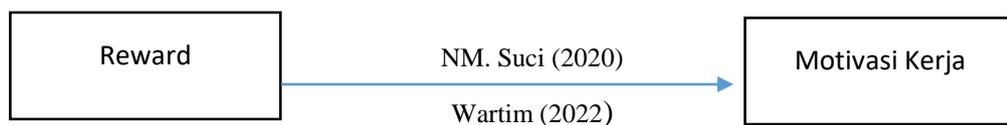
Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator dari motivasi kerja ialah ada 5 yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri

### 2.3.1 Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Suci et al. (2020) menyimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal itu berarti jika perusahaan meningkatkan reward, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Rohmah & Halimah (2022), analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap motivasi kerja guru SD Islam Al-Jamal Kota Tasikmalaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya reward yang diberikan kepada guru dalam hal ini mengenai intrinsic reward (penghargaan yang diatur oleh diri sendiri meliputi penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi) dan ekstrinsik reward meliputi gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

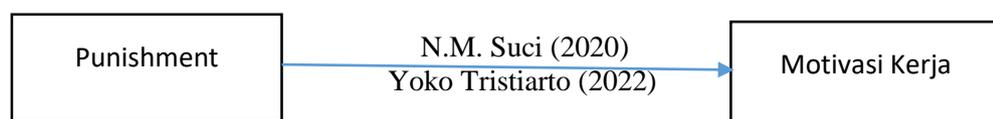


**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja**

### 2.3.2 Pengaruh antara Punishment Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian oleh Suci et al. (2020), Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. Hal itu berarti jika perusahaan meningkatkan punishment, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Kurnia et al. (2022), bahwa punishment berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. Artinya, punishment mempengaruhi bahwa dengan adanya punishment menjadikan karyawan lebih berhati-hati dalam berperilaku dan dapat memacu karyawan dengan termotivasinya dalam bekerja. Bahwa memang punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Bahwasanya, punishment juga memang termasuk dalam motivasi kerja. Reward dan punishment menjadi salah satu untuk memicu semangat bekerja atau memotivasi kerja karyawan.

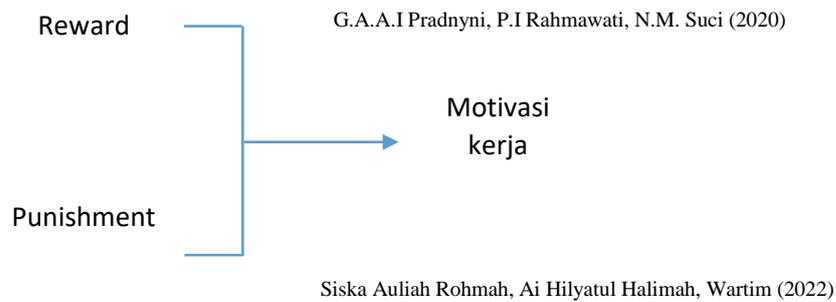


**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh antara Punishment Terhadap Motivasi Kerja**

### 2.3.3 Pengaruh antara Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian dari Suci et al. (2020), Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. Hal itu berarti reward dan punishment secara bersama-sama mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kemudian Rohmah & Halimah (2022) menyimpulkan bahwa, berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi, baik secara sederhana maupun ganda, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara “positif” dan “signifikan” terhadap variabel Y.

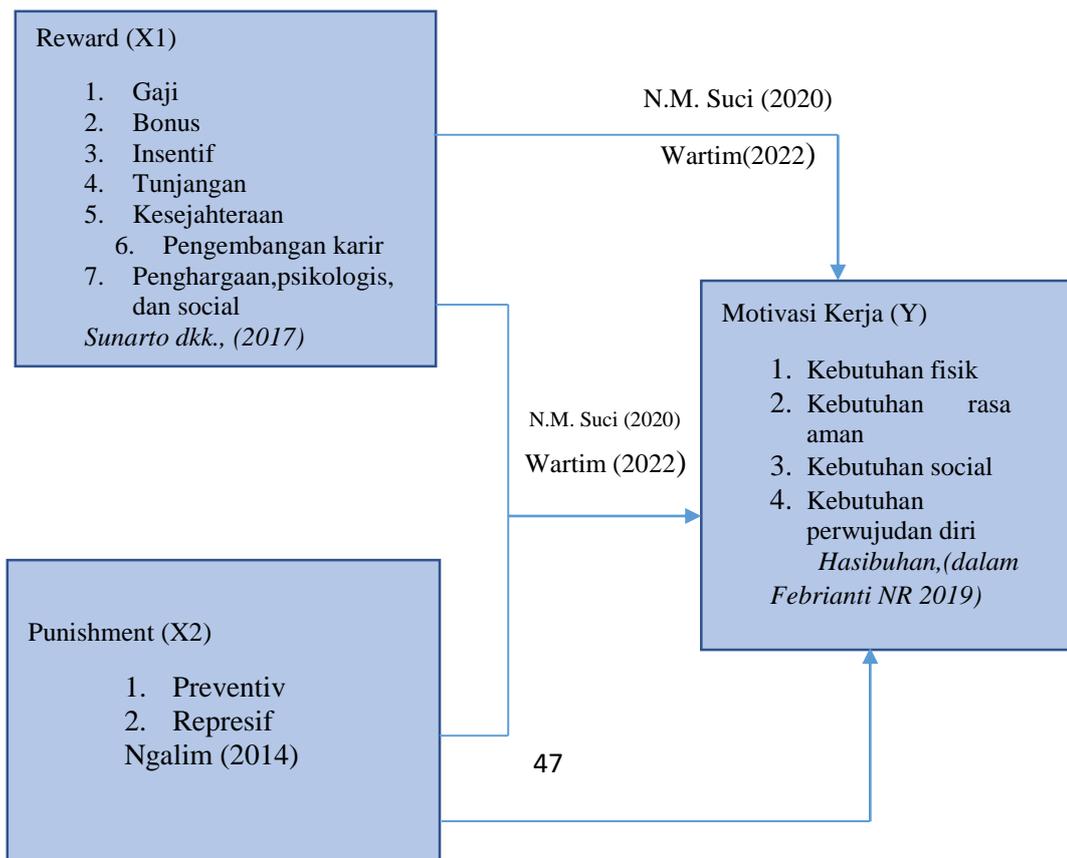


**Gambar 2. 3**

**Pengaruh antara Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja**

**2.4 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan antara Reward dan Punishment Terhadap Motivasi kerja Guru



M. Suci (2020)

Yoko Trisianto (2022)

**Gambar 2. 3**  
**Paradigma Penelitian**

## **2.5 Hipotesis**

- Hipotesis 1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Reward, Punishment, dan Motivasi kerja Guru
- Hipotesis 2: Reward berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Purwakarta
- Hipotesis 3: Punishment berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Purwakarta
- Hipotesis 4: Reward, dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Guru di SMAN 2 Purwakarta