PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 9/23
FAKULTAS EKONOMI

Skripsi oleh:

SHAFIRA RAUDYA TUZZARA

01011381924156

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

Disusun oleh:

Nama	: Shafira Raudya Tuzzara
NIM	: 01011381924156
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal:

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

Disusun oleh:

Nama	: Shafira Raudya Tuzzara
NIM	:01011381924156
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 9/23
FAKULTAS EKONOMI 7/5

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 12 April 2023 dan telah mememnuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Mei 2023

Pembimbing	Penguji
Parama Santati, S.E., M.Kom	Dr. M. Ichsan Hadjri S.E., M.M
NIP. 196312031989122001	NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 196312031989122001

ii

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Shafira Raudya Tuzzara
NIM	: 01011381924156
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 12 April 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disbutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, Mei 2023

Shafira Raudya Tuzzara
NIM. 01011381924156

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Jalani kehidupan di dunia ini tanpa membiarkan dunia hidup di dalam dirimu, karena ketika perahu berada di atas air, ia mampu berlayar dengan sempurna, tetapi ketika air masuk kedalamnya, perahu itu tenggelam."

-Sayyidina Ali bin Abi Thalib Ra-

Innallaha ma' asshobirin

"Sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar"

(QS. Al-Anfal:46)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

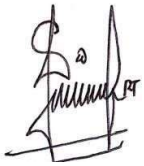
- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Temen Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA".** Adapun dalam menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak serta sumber sehingga dapat mempermudah pembuatan skripsi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Palembang, Mei 2023
Penulis,



Shafira Raudya Tuzzara
NIM. 01011381924156

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, dukungan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala berkat, rahmat, kemudahan, kelancaran dan petunjuk, yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tuaku, Papah, Bunda dan Mamah tercinta, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayangnya, yang rela berkorban untuk memberikan segala hal yang terbaik untuk anaknya, memberikan dukungan, semangat, motivasi, insiprasi, nasihat, waktu, dan mendo'akan yang tak ada hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Annis Saggaff, MSCE., IPU. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, beserta jajarannya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbing dengan baik serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M. selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
9. Dessy Yunita, S.E., M.M., M.BA sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teruntuk diri saya sendiri, terima kasih untuk terus berjuang, sabar, dan tidak menyerah untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik lagi. Semoga kelak menjadi kuat, dan semua cita-cita, serta impianmu tercapai, aamiin.
12. Teruntuk Muhamad Ridwan Taufik, S.T. yang selalu memberikan dukungan semangat dan motivasi selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan sehingga skripsi ini dapat terlaksana.
13. Kedua Saudara laki-laki Penulis Muhammad Gifari Ichlasul Amal,S.T. dan Muhammad Zulfa Nawwar Zafar. Dan kedua saudara perempuan penulis Alfiah Permatasari, S.E., M.Si. dan Assyifa Nabila Syahira yang selalu memberikan dukungan untuk skripsi yang dikerjakan oleh penulis.
14. Sahabat penulis dikampus (Farel, Sofita, Tiara, Anya, Rafif, Rafly, Rachmad, dan Kelvin) yang selalu membantu penulis dan memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan.

15. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2019.
16. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya proposal ini.

Palembang, Mei 2023

Shafira Raudya Tuzzara
NIM. 01011381924156

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

Oleh:

Shafira Raudya Tuzzara; Parama Santati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di PT Hashimoto Engineering Indonesia berjumlah 50 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengambilan sampel dengan cara sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa penghargaan maupun hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia.

Kata Kunci: Penghargaan, Hukuman, Motivasi Kerja

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen	Pembimbing
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D	**Parama Santati, S.E., M.Kom**
NIP. 197509011999032001	**NIP. 196312031989122001**

ix

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 9/25
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT HASHIMOTO ENGINEERING INDONESIA

By:

Shafira Raudya Tuzzara; Parama Santati

This research aims to discover the effect of rewards and punishments on employee motivation at PT Hashimoto Engineering Indonesia. The population in this research were all employees at PT Hashimoto Engineering Indonesia totaling 50 respondents. The sample used in this study amounted to 50 respondents. In this study, researchers used sampling by saturated sampling. The data collection method used in this study was obtained from interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that rewards and punishments had a positive and significant effect on employee motivation at PT Hashimoto Engineering Indonesia.

Keyword: Reward, Punishment, Employee Work Motivation

Approved by,
Head of Management Departement

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Advisor

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

x

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Shafira Raudya Tuzzara
NIM	: 01011381924156
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Hashimoto Engineering Indonesia

ASLI

Telah saya periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan saya setujui untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen	Pembimbing
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D	Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 197509011999032001	NIP. 196312031989122001

xi

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Shafira Raudya Tuzzara

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal lahir : Karawang, 25 Desember 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Perumahan Griya Ciwangi, Blok D4 No. 4, Purwakarta, Jawa Barat.

Alamat Email : shafiraraudyatuzzara15@gmail.com

Pendidikan Formal :

- 2007-2012 :SD Pupuk Kujang Cikampek
- 2013-2015 :SMP Pupuk Kujang Cikampek
- 2016-2019 :SMAN 5 Karawang

Riwayat Organisasi :

- 2019-2020 :STAFF PORAKREMA BEM FE UNSRI
- 2020-2021 :STAFF KOMINFO BEM FE UNSRI

Daftar Isi

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK xi
RIWAYAT HIDUP xii
Daftar Isi xiii
Daftar Tabel xvi
Daftar Gambar xvii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.4.1. Manfaat Teoritis 9
1.4.2. Manfaat Praktis 9
BAB II 10
TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Teori Dua Faktor 10
2.2 Penghargaan 11
2.2.1 Fungsi Penghargaan 11
2.2.2 Tujuan Penghargaan 12
2.2.3 Dampak Pemberian Penghargaan 13
2.2.4 Jenis-jenis Penghargaan 13
2.2.5 Sistem Penghargaan dari Perusahaan Untuk Karyawan 16
2.2.6 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penghargaan 16
2.2.7 Dimensi dan Indikator Penghargaan 17

2.3 Hukuman 20
2.3.1 Tujuan Hukuman 20
2.3.2 Jenis-jenis Hukuman 20
2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Hukuman 21
2.3.4 Dimesi dan Indikator Hukuman 22
2.4 Motivasi Kerja 23
2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja 23
2.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja 24
2.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja 25
2.5 Hubungan Antar Variabel 26
2.5.1 Hubungan Antara Penghargaan Dengan Motivasi Kerja 26
2.5.2 Hubungan Antara Hukuman dengan Motivasi Kerja 27
2.6 Penelitian Terdahulu 28
2.7 Kerangka Konseptual 34
2.8 Hipotesis 35
BAB III 36
METODE PENELITIAN 36
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 36
3.2 Rancangan Penelitian 36
3.3 Jenis dan Sumber Data 37
3.3.1 Jenis Data 37
3.3.2 Sumber Data 37
3.4 Populasi dan Sampel 38
3.4.1 Populasi 38
3.4.2 Sampel 38
3.5 Teknik Pengumpulan Data 38
3.6 Uji Instrumen 40
3.6.1 Uji Validitas 41
3.6.2 Uji Reliabilitas 42
3.7 *Method of Successive Interval* (MSI) 42
3.8 Teknik Analisis Data 43
3.8.1 Uji Asumsi Klasik 43
3.8.2 Regresi Linier Berganda 46
3.8.3 Koefisien Korelasi 47

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R2) 47
3.8.5 Uji Hipotesis 48
3.9 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran variabel 50
BAB IV 52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 52
4.1.1 Profil Perusahaan 52
4.1.2 Struktur Organisasi 52
4.2 Hasil Penelitian 53
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 53
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 56
4.3.1 Uji Validitas 56
4.3.2 Uji Reliabilitas 58
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 59
4.3.4 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI) 73
4.3.5 Uji Asumsi Klasik 73
4.3.6 Uji Regresi Linier Berganda 78
4.3.7 Uji Koefisien Korelasi (r) 79
4.3.8 Uji Koeisien Determinasi (R2) 80
4.3.9 Uji Hipotesis 81
4.3.10 Pembahasan 83
BAB V 90
KESIMPULAN DAN SARAN 90
5.1 Kesimpulan 90
5.2 Saran 90
Daftar Pustaka 92
LAMPIRAN 96

Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Bentuk Penghargaan yang diberikan oleh PT Hashimoto Engineering Indonesia 3
Tabel 1. 2 Data Hukuman di PT Hashimoto Engineering Indonesia Bulan Januari-Juli 2022 5
Tabel 1. 3 Tingkat Kemangkiran Kerja Karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia Bulan Januari-Juli 2022.....6
Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3. 1 Skala Likert 40
Tabel 3. 2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi 47
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran variabel 50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status 55
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4. 6 Uji Validitas.....57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....58
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penghargaan (X1) 59
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Hukuman (X2) 65
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (Y) 69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas 74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi 77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koeisien Determinasi ($R2$) 80
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....81
Tabel 4. 18 Hasil Uji F 82

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan agar efektif dan efisien dibutuhkan SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, dengan memberikan deskripsi pekerjaan yang tepat, struktur organisasi yang jelas, serta pemberian penghargaan dan hukuman untuk memotivasi karyawan, merupakan salah satu penunjang untuk menjadikan SDM di perusahaan tersebut menjadi berkualitas (Pradnyani et al., 2020). Menurut Prasetya (2017) yang dapat meningkatkan kualitas SDM adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah pemberian suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, berproduktif, dan berpartisipasi dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan. Ketika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan akan menciptakan karyawan yang semakin produktif dalam bekerja. Apabila karyawan bekerja secara maksimal untuk perusahaannya, maka perusahaan tersebut akan mampu mencapai targetnya atau tujuannya. Menurut Pradnyani et al., (2020) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi secara individu dengan memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan.

Menurut Fahmi (2018) hukuman adalah suatu bentuk tindakan yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam melaksankan pekerjaanya sesuai yang diperintahkan. Hukuman yang diberikan secara tepat dan bijaksana dapat membuat karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Menurut Pratama (2017) hukuman karyawan pada umumnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaannya secara optimal. Hukuman bukanlah alat yang efektif bagi manajer untuk mengubah perilaku seseorang, karena hukuman hanya memengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak bertahan lama.

Selain faktor hukuman, faktor penghargaan juga sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan (Pradnyani et al., 2020) . Menurut Fahmi (2018) penghargaan adalah sebuah apresiasi finansial ataupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas kinerja dan prestasi yang telah dilakukannya. Menurut Kentjana & Nainggolan (2018) sistem penghargaan merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja. Pada umumnya penghargaan diberikan berdasarkan penilaian kerja, prestasi kerja, maupun kontribusi karyawan pada meningkatkan omzet perusahaan. Tetapi apabila penghargaan tidak sesuai, maka akan sangat memengaruhi kinerja karyawan kedepannya, sehingga tidak ada motivasi kerja di dalam dirinya (Pradnyani et al., 2020).

Penghargaan dan hukuman sangat erat kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja (Febrianti et al., 2014). Melalui penghargaan dan hukuman diharapkan para karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang

diberikan (Amri, 2019). Jika penghargaan dan hukuman diberikan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

PT Hashimoto Engineering Indonesia adalah perusahaan manufaktur asal Jepang yang memproduksi part-part knalpot mobil maupun motor. PT Hashimoto Engineering Indonesia berdiri sejak tahun 2015. Pada tahun 2020 PT Hashimoto Engineering Indonesia resmi memiliki sertifikat ISO 9001:2015. Jumlah karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia saat ini sebanyak 50 orang yang terdiri dari 22 karyawan tetap, dan 28 karyawan kontrak.

Adapun data penghargaan berupa uang pada PT Hashimoto Engineering Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Bentuk Penghargaan yang diberikan oleh PT Hashimoto Engineering Indonesia

Jabatan	Tunjangan Kehadiran	Tunjangan Jabatan	Bonus Akhir Tahun
Manajer	200.000,-	350.000,-	30% Gaji
Marketing	200.000,-	200.000,-	30% Gaji
Staff	200.000,-	150.000,-	30% Gaji
Leader	200.000,-	150.000,-	30% Gaji
Sub Leader	200.000,-	100.000,-	30% Gaji
Operator	200.000,-	-	30% Gaji

Sumber: PT Hashimoto Engineering Indonesia, 2022

Tabel 1.1 di atas memberikan informasi penghargaan yang diterima oleh karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia berupa tunjangan dan bonus. Tunjangan jabatan diberikan berdasarkan jabatan masing-masing karyawan,

sedangkan tunjangan kehadiran bisa didapat jika karyawan masuk 100% dalam jangka waktu satu bulan (hari kerja), tunjangan kehadiran yang didapat sebesar Rp 200.000,-.

Kemudian karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia juga mendapatkan penghargaan berupa bonus akhir tahun. Bonus tahunan hanya berlaku untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 (satu) tahun di PT Hashimoto Engineering Indonesia. Di samping itu, seharusnya, PT Hashimoto Engineering Indonesia dapat meningkatkan penambahan penghargaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain, pemberian penghargaan, faktor yang memengaruhi motivasi kerja lainnya adalah pemberian hukuman agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Amri, 2019). Salah satu contoh yang terjadi di PT Hashimoto Engineering Indonesia yaitu sistem hukuman yang diterapkan untuk memotivasi karyawan terhadap absensi karyawan.

Berikut data hukuman karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia bulan Januari-Juli 2022.

Tabel 1. 2 Data Hukuman di PT Hashimoto Engineering Indonesia Bulan Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hukuman Ringan (orang)	Hukuman Sedang (orang)	Hukuman Berat (orang)
Januari	56	3	14	-
Februari	56	11	9	-
Maret	56	19	11	-
April	56	13	12	-
Mei	56	18	15	-
Juni	56	10	13	-
Juli	56	14	17	-

Sumber: PT Hashimoto Engineering Indonesia, 2022

Berdasarkan data hukuman pada Tabel 1.2 di atas, bahwa hukuman ringan terendah terdapat pada bulan Februari yaitu sebesar 3 orang dan hukuman ringan tertinggi pada bulan Maret, sebesar 19 orang, hukuman ringan di PT Hashimoto Engineering Indonesia yaitu berupa sebuah teguran tertulis dan tidak tertulis dari pimpinan perusahaan, hukuman ini berlaku untuk karyawan yang datang terlambat kurang dari 3 kali dalam sebulan.

Kemudian untuk hukuman sedang terendah terdapat pada bulan Februari sebesar 9 orang dan hukuman sedang tertinggi terdapat pada bulan Juli sebesar 17 orang, hukuman sedang di PT Hashimoto Engineering Indonesia yaitu berupa pemotongan gaji, hukuman ini berlaku untuk karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan (Alpa) dan untuk karyawan yang datang terlambat secara berturut-turut 3 kali dalam 1 (satu) bulan. Hukuman berat di PT Hashimoto Engineering Indonesia pada bulan Januari hingga Juli tidak ada. Hukuman berat di PT Hashimoto Engineering Indonesia yaitu berupa pemberhentian karyawan, hukuman ini ada, namun saat ini belum berjalan dengan baik, sehingga karyawan tidak mendapatkan hukuman yang membuatnya jera.

Tabel 1. 3 Tingkat Kemangkiran Kerja Karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia Bulan Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Per bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang/Hari)	Tidak hadir kerja tanpa alasan	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	56	21	1.176	14	1,1%
Februari	56	18	1.008	9	0,8%
Maret	56	22	1.232	11	0,8%
April	56	13	728	12	1,6%
Mei	56	18	1.008	15	1,4%
Juni	56	21	1.176	13	1,1%
Juli	56	22	1.232	17	1,3%
Rata-rata					**1,1%**

Sumber: PT Hashimoto Engineering Indonesia, 2022

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan PT Hashimoto Engineering Indonesia selama bulan Januari-Juli 2022, masih terbilang besar dengan persentase sebesar 1,1%. Hal ini memberikan gambaran bahwa masih banyak karyawan yang memiliki masalah dengan motivasi kerja, sehingga mereka memilih untuk tidak hadir kerja tanpa alasan.

Dengan tingkat absensi yang terbilang tinggi karyawan harus memiliki motivasi kerja dan pihak perusahaan harus lebih memerhatikan dan menerima saran dari karyawannya, agar tingkat absensi karyawan menurun dan pihak perusahaan seharusnya memberikan secara tepat penghargaan dan hukuman agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Adapun berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia yang disebabkan karena tidak efektifnya penghargaan dan hukuman antara lain sebagian besar karyawan belum mampu

menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, karyawan tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, salah satu contohnya adalah tidak mengikuti prosedur saat sedang proses produksi yang mengakibatkan banyaknya barang *reject* akibat proses produksi yang tidak mengikuti prosedur, tentunya hal tersebut mengakibatkan sebuah kerugian pada perusahaan (hasil laporan wawancara ini terlampir pada lampiran 2, pada halaman 101).

Agar mengurangi hal tersebut sebaiknya perusahaan menerapakan sistem penghargaan dan hukuman kepada karyawan agar lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya dan mengurangi risiko terjadinya barang *reject* yang tidak terkendali, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini, terdapat pengaruh antara penghargaan dan hukuman terdapat motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi penghargaan dan hukuman, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli terkait pengaruh penghargaan dan hukuman terdapat *research gap*. Penelitian yang dilakukan Isnainy & Nugraha (2018) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh Pradnyani et al., (2020) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Putri & Nasution (2021) menyatakan penghargaan tidak signifikan terhadap motivasi

kerja karyawan. Penelitian dari Pratama et al., (2017) mengenai hukuman dengan motivasi kerja menemukan bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Kentjana & Nainggolan (2018) bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Mesra, T. D. (2020) menyatakan bahwa hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka dengan ini peneliti tertarik utuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Hashimoto Engineering Indonesia".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh hukuman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Enginering Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh hukuman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Hashimoto Engineering Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis dan aspek praktis dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pemikiran untuk peneliti yang akan meneliti selanjutnya, dalam memperkaya wawasan mengenai pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapan menjadi masukkan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur SDM sehingga terjadi peningkatan kinerja.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Affifudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Driver Gojek Kota Malang). *E – JRM Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *2*, 1–10.

Amri, A. (2019). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo". JEMMA (*Journal of Economic, Management and Accounting*), 2(2), 53

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.

Aprillyanti Ni Putu, Suarjana I Wayan, Putra, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Tiara Indah Abadi. *Values*, *3*, 467–476.

Azwar Marully, Meutia, Budiastra, K. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap KMotivasi san Kinerja Personel Satlantas Polres Lombok Tengah. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 251–261.

Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Darmadi. 2018. Optimalisasi Strategi Pembelajaran. Bogor: Guepedia

Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, M., & Handayani, S. B. (2020). Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Partisipatif dan Pemetaan Partisifatif Sebagai Pemoderasi (Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *27*(48), 68–82.

Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 35–43.

Febrianti, S., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Ju*rnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–9.

Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *10(6)*(06), 166–

169.

Fuad, M., Suyanto, E., & Muhammad, U. A. (2021). Can "Reward and Punishment" Improve Student Motivation? *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, *10*(1), 165–171.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro: Semarang.

Harlyanto, O. R., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT XYZ. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan BIsnis Kalbis*, *8*(4)

Handoko, S.P. (2017). Manajemen Personalia dari Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Isnainy, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah dan Andri Nugraha. (2018). "Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat". *Holistik Jurnal Kesehatan,* Volume 12, No.4 (hlm. 235-243).

Ivan Tomi Putra, Ismail, Lutfiaida Karimah, Latifa Hannum Sihite, Irma Cahyani, & Setia Mulyawan. (2020). Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(3), 74–85.

Ivancevich, Kanopaske, Dan Matteson. (2016). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi.* Alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.

Kadir, A. (2021). *The Effect Of Reward, Punishment and Work Discipline On The Performance Of Lecturers Of Pancasila Economic Science High School Of Banjarmasin*. *Archives of Business Research*, *9*(12).

Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Columbia Perdana Cabang Manado. *Adiminstrasi Bisnis*, *6*(2), 68–76.

Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. (2018). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk.)". N*ational Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development* Universitas Bunda Mulia, Jakarta (hlm. 973-997).

Mahmudi. (2013). Manajemen Sektor Publik. Yogyakarta: UPP SYIM YPKN.

Mangkunegara, Anwar P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya.

Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi

Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pada PT. Tirta Sukses Perkasa. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 1–15.

Mesra, T. D. (2020). Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai Di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan. *Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies.*

Najiah, E. F., Elvierayani, R. R., & Melati, V. R. (2020). The Effect of Career, Reward, and Punishment Development on Employee Performance in Madchan Group Lamongan. *International Conference on Business & Social Sciences*, 431–439.

Nanda Kurnia, Husnaiti Renny, Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, *2*(5), 426–432.

Nawawi, Hadari. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.

Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management*, *4*(3), 33–44.

Nurhalipah, Haryana, & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *2*, 151–167.

Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 21–30.

Pratama, Andhika Putra, dkk. (2017). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang". *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.*

Prasetya, H. G. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan (Dealer Mobil Nissan Tb. Simatupang-Jakarta). *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi*, *2007*, 78–84.

Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(4), 540.

Purwanto, M. Ngalim. (2016). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Employee Performance at PT . Sinarmas Medan*. *2*(1). 2.

Sandy, Syah Riza Octavy dan Faozen. 2017. "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember". *Jurnal Kepariwisataan dan*

Hospitalitas Vol. 1, No. 2 (hlm. 134-150).

Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *3*(1), 1–10.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. PT Refika Aditama.

Siagian Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2021). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada Pengemudi Transportasi Online. *Management & Accounting Expose*, *2*(2), 98–104.

Sujarweni, Wiratna. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tampubolon, Clara. (2016). Faktor-faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja* 14 Mei 2016, hlm. 23.

Veithzal, Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 242–257.