

## PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh

Yazid AR, M<sup>(1)</sup>; Hismendi, Hismendi<sup>(2\*)</sup>; Nasir, Nasir<sup>(3)</sup>; Fillia, Hanum<sup>(4)</sup>

<sup>1,2\*</sup>Dosen Jurusan Tata Niaga, Politeknik Negeri Lhokseumawe;

<sup>3,4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh;

<sup>2\*</sup>Corresponding Author

e-mail: [hismendi76@gmail.com](mailto:hismendi76@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research is intended to analyze the effect of reward and punishment on the work motivation of the Banda Aceh Mayor's Office employees. A review of the research conducted on the rewards and threats of punishment received by employees using primary data for 2021 is cross sectional in nature. The analysis method is in the form of Ordinary Least Square (OLS). The results of the research findings, reward and punishment simultaneously have a significant effect on employee motivation. Where, the relationship (correlation) between reward and punishment with employee motivation has a very strong and positive response in the process of increasing employee performance.*

**Keywords:** *reward, punishment and work motivation.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh. Tinjauan penelitian yang dilakukan dari penghargaan dan ancaman hukuman yang diterima pegawai dengan menggunakan data primer tahun 2021 bersifat *cross section*. Adapun metode analisisnya berupa *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil temuan penelitian, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dimana, hubungan (korelasi) antara *reward* dan *punishment* dengan motivasi kerja pegawai mempunyai respon yang sangat kuat dan positif dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** penghargaan, ancaman hukuman dan motivasi kerja.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi sorotan utama bagi perusahaan maupun instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan dukungan dengan sarana dan prasarana yang memadai, menjadikan sumber daya manusia andalan dalam setiap kegiatan suatu instansi sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dengan bijaksana. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Mengingat pentingnya peran, pengelolaan, serta pendayagunaan sumber daya manusia untuk memacu semangat kerja pegawai, maka setiap instansi harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kerja pegawai, karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan dan memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja (Suryadilaga, 2016:157).

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai diperlukan teknik *reward* dan *punishment* yang efektif dimana ada pemahaman agar terciptanya sinergitas keberhasilan organisasi. *Reward* dan *punishment* merupakan mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. *Reward* dimunculkan untuk

memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, pegawai akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan *punishment* dimunculkan bagi seorang pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif (Febrianti, 2014:2).

*Reward* yang merupakan suatu ganjaran, baik pemberian hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2012:5). Pemberian *reward* juga harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi atau keuntungan-keuntungan ekonomi. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan instansi.

*Punishment* merupakan hukuman atas suatu hal yang tidak tercapai atau pelanggaran. Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, (Wahyuningsih, 2011:45).

Pada dasarnya *reward* dan *punishment* sama-sama dibutuhkan dalam meningkatkan hasil kerjapegawai, termasuk dalam memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Banda Aceh dan diperoleh informasi bahwa *reward* dan *punishment* yang diterapkan bagi semua pegawai yang adapada Kantor Walikota Banda Aceh dari berbagai aspek yang ditampilkan cenderung berbeda sesuai dengan keadaan pekerjaan. Untuk mengendalikan perilaku para pegawai, dalam hal ini Kantor Walikota Banda Aceh masih menggunakan instrumen kinerja pegawai seperti membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan *reward* dan *punishment* yang dibutuhkan oleh para pegawai (hasil wawancara, 2017).

Kantor Walikota Banda Aceh sebagai suatu instansi pemerintah banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai *reward* dan *punishment* yang diberikan. Oleh karena itu penerapan *reward* dan *punishment* menjadi sangat penting untuk peningkatan kinerja para pegawai yang ada didalamnya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas instansi yang dalam hal ini adalah Kantor Walikota Banda Aceh dalam melaksanakan fungsinya sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan baik.

Kajian penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Walikota Banda Aceh.

## 2. Tinjauan Teoritis

### Faktor yang mempengaruhi *Reward*

Siagian (2011:257) menyatakan faktor yang mempengaruhi *reward* adalah:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan yang terdapat dalam instansi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam instansi
3. Melakukan survai berbagai sistem *reward* yang berlaku di instansi guna untuk memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

Selanjutnya menurut Byars dan Rue (2011:229) dimensi dan indikator di dalam sistem *Reward* seperti yang terlihat dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Dimensi dan Indikator Sistem *Reward***

Dimensi	Indikator
Penyesuaian <i>reward</i> dengan kebutuhan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi kerja</li> <li>• Peralatan pendukung pekerjaan</li> <li>• Tugas istimewa</li> <li>• Pengakuan informal</li> </ul>
Penawaran <i>Mix Rewards</i> kepada pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umur</li> <li>• Jenis kelamin</li> <li>• Status perkawinan</li> <li>• Jumlah tanggungan</li> <li>• Masa kerja</li> </ul>

Memperhatikan Faktor eksternal yang membatasi <i>Reward System</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ukuran organisasi</li><li>• Kondisi lingkungan</li><li>• Pasar tenaga kerja</li></ul>
--	---

Sumber: Byars dan Rue (2011)

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (2011:317), yaitu:

1. *Internal Consistency* (konsistensi internal) merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan *job structur* untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda.
2. *External Compentitiveness* (*persaingan/ 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. *Employee contributions* (kontribusi karyawan) merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan.
4. *Administration* (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.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:31) faktor yang mempengaruhi *reward* adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik, yaitu:

1. Faktok intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan dunia kerja, tanggung jawab, dan kemajuan, termasuk di dalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, tehnik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.
2. Faktor ekstrinsik adalah gaji dan upah, tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan, bonus/insentif dan promosi.

### Tujuan dan Fungsi *Punishment*

*Punishment* adalah konsekuensi dari perilaku yang negatif di mana tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh Purwanto (2012:238) sebagai berikut:

1. Teori Pembalasan, hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).
2. Teori Perbaikan, hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.
3. Teori Perlindungan, hukuman diadakan untuk melindungi pegawai dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, pegawai dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.
4. Teori Ganti Rugi, hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

5. Teori Menakut-nakuti, hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Sedangkan menurut Sabri (2010:44) tujuan pemberian *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kesalahan
2. Mengganti kerugian akibat perbuatan pegawai.
3. Melindungi pegawai lain agar tidak meniru perbuatan yang salah.
4. Menjadikan pegawai takut mengulangi perbuatan yang salah.

Selanjutnya Suwanto (2013:39) mengemukakan ada tiga fungsi atau tujuan penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan

### Metode Dan Model Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (*materiil dan Non Materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para

karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

Rivai (2013:470), mengatakan bahwa model-model motivasi adalah:

1. Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mererka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.
2. Model hubungan manusiawi yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Model Sumber Daya Manusia yaitu pegawai mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

### 3. Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:112) apabila subyeknya lebih dari 100 orang, populasi dapat diambil berkisar 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25%. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Walikota Banda Aceh yang berjumlah 144 pegawai. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Slovin* (Notoatmodjo, 2011:115) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Ukuran sampel dapat dengan menggunakan rumus *Slovin*, berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{144}{1+144(0,0225)}$$

$$n = \frac{144}{1+144(0,0225)}$$

$$n = \frac{144}{4,24}$$

$$n = 33,96 \text{ dibulatkan } 34 \text{ orang}$$

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*). Persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda tersebut diaplikasikan ke dalam rumusan sebagai berikut:

$$MKP = \alpha + \beta_1 R + \beta_2 P + e$$

di mana:

MKP = Motivasi Kerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

R = *Reward*

P = *Punishment*

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$

e = *Error term*

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perolehan hasil pengujian yang telah dilakukan secara

statistik, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$MKP = 2,422 + 0,204R + 0,679P + e$$

Hasil koefisien regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

1. Konstanta sebesar 2,422 artinya jika variabel *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka besarnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh adalah sebesar 2,422 pada satuan skala likert.
2. Koefisien regresi *reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,204, artinya bahwa setiap 1% atau 1 satuan perubahan dalam variabel *reward*, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 20,4% atau 20,4 satuan, maka semakin tinggi *reward* maka akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.
3. Koefisien regresi *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0,679, artinya bahwa setiap 1% atau 1 satuan perubahan dalam variabel *punishment*, maka secara relatif akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh sebesar 67,9% atau 67,9 satuan, maka semakin tinggi *punishment* akan semakin mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.



Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh, maka korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.692	1.051	.710	38.024	2	31	.000	2.095

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021.

Berdasarkan Tabel 1, koefisien korelasi dan determinasi adalah:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 84,3%, artinya motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan *reward* (X<sub>1</sub>) dan *punishment* (X<sub>2</sub>) sebesar 84,3%.
2. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,710, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel *reward* (X<sub>1</sub>) dan *punishment* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,710 atau 71,0% dan sisanya sebesar 29,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

**Tabel 2. Ringkasan Pengujian Hipotesis**

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Pengujian secara simultan	38,024	3,305	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan (hipotesis pertama diterima).
Pengujian secara parsial	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )	3,480	2,035	<i>Reward</i> secara parsial berpengaruh signifikan (hipotesis kedua diterima).
<i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> )	6,063	2,035	<i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan (hipotesis ketiga diterima).

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021.

Berdasarkan Tabel 2, bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Hal ini berarti *reward* dan *punishment* secara nyata dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,024 > 3,305$ ) dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < \alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) yang menyatakan *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, Musadieg dan Prasetya (2014) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Semakin tinggi *reward* dan *punishment* maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh akan semakin tinggi.

### Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,480 > 2,035$ ) dengan nilai signifikan adalah  $0,004 < \alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, Musadieg dan Prasetya (2014) bahwa *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa *reward* dapat memberikan pengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh, sehingga semakin tinggi *reward* maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh akan semakin tinggi.

### Pengaruh *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,063 > 2,035$ ) dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < \alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_{a3}$ ) menyatakan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, Musadieg dan Prasetya (2014) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti *punishment* dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh. Semakin tinggi *punishment* maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Banda Aceh akan semakin tinggi.

## 5. Simpulan dan Rekomendasi

*Reward* dapat memotivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan etos kerja. *Punishment* juga harus dilakukan, agar dapat lebih terkontrol motivasi kerja pegawai.

### Daftar Pustaka

- Ahmadi dan Uhbiyati. 2010. Ilmu Pendidikan. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi. Revisi). Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Byars, Lloyd L & Rue Leslie W. 2011. *Human Resources Management*, 8<sup>th</sup>



- edition". New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Danim, Sudarman. 2013. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Djamarah, S, Bahri. (2011). *Psikologi Belajar*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Djiwandono, S. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Febrianti, Silfia, Musadieg, Mochammad Al dan Prasetya, Arik. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Juli 2014. Universitas Brawijaya: Malang.
- Gania, Gina. 2012. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya*. Penerbit BPF: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahsun, Mohammad. 2011. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Penerbit BPF: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya Offset: Bandung.
- Munandar, Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit UI Press: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UGM Press: Yogyakarta.
- Nugroho, Bambang. 2012. *Reward dan Punishment*. *Bulletin Cipta Karya*, Departemen Pekerjaan Umum: Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2011. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Pratama, Andhika Putra, Widarko, Agus dan Slamet, Afi Rachmat. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang*. *Jurnal Riset Manajemen*. Universitas Islam Malang.
- Purwanto, Ngilim. 2012. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Penerbit Remadja Karya: Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Sabri, M. Alisuf. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Penerbit Pedoman Ilmu Jaya: Jakarta.
- Siagian, S.P. 2011. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.1 Oktober 2016. Universitas Brawijaya: Malang.
- Suwarno, Wiji. 2011. *Pengetahuan Dasar Kepustakaan*. Penerbit Ghalia Indonesia: Bogor.
- Suwarto. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.

- Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Tafsir, Ahmad. 2010. Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam. Penerbit Rosda Karya: Bandung.
- Tangkuman, Kevin, Tewal, Bernhard dan Trang, Irvan. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895. Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Wahyuningsih. 2011. Kinerja Karyawan. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Winardi, J. 2011. Motivasi dan Pemasaran dalam Manajemen. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.