

Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dealer BMW Astra HR. Muhammad Surabaya

Estee Lauder Santoso¹, Emilia Pranata², Iswati Iswati³, Siti Aisah⁴

¹⁻⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Abstract: *This research wants to know more about "EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE'S WORK MOTIVATION" in accordance with the main problem, namely the effect of reward and punishment on PT BMW Astra Surabaya's employee motivation. The background for this research is that there are many employees who feel they are not being cared for in their maximum performance and there are still some employees who do not comply with the regulations that have been made. The purpose of this study was to find out: Is the effect of giving rewards and punishments on employee motivation to increase and discipline the performance of existing employees. The method used in this study is a quantitative method that aims to measure the work performance of existing employees in the provision of rewards and punishments whether it will further build employee performance motivation. Meanwhile, to support this research, it was obtained through library research and questionnaires by distributing questionnaires to several sections of employees. The population in this study were employees of BMW Astra Surabaya. The conclusion from this study is that giving rewards greatly influences the work motivation of BMW employees, because employees will receive rewards when they achieve their goals. Giving punishment also affects the work motivation of BMW Astra HR employees. Muhammad, because employees know how to work with more discipline. The existence of reward and punishment allows employees to have benchmarks in everything they do and maintain integrity with every current employee.*

Keywords: *Giving Rewards, Work Motivation, Disciplining Performance*

Abstrak: Penelitian ini ingin mengetahui secara lebih lanjut "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN" sesuai dengan pokok permasalahan yaitu pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan PT BMW Astra Surabaya. Yang melatarbelakangi diadakan penelitian ini adalah banyaknya karyawan yang merasa kurang diperhatikan dalam kinerja mereka yang telah maksimal dan masih ada beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang telah dibuat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: Apakah pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan dan mendisiplinkan kinerja karyawan yang ada. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur kinerja kerja karyawan yang ada dalam pemberian reward dan punishment apakah itu akan semakin membangun motivasi kinerja karyawan. Sedangkan untuk menunjang penelitian ini ini diperoleh melalui studi Pustaka dan pembuatan angket dengan menyebarkan quisionair ke beberapa bagian karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan BMW Astra Surabaya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pemberian reward sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMW, karena karyawan akan mendapat penghargaan ketika mereka mencapai tujuan mereka. Pemberian punishment juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan BMW Astra HR. Muhammad, karena karyawan tahu cara bekerja dengan lebih disiplin. Dengan adanya reward and punishment memungkinkan karyawan untuk memiliki tolok ukur dalam segala hal yang mereka lakukan dan menjaga integritas dengan setiap karyawan saat ini.

Kata kunci: Pemberian Reward, Motivasi Kerja, Mendisiplinkan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Banyaknya aktivitas *event* yang selalu ada dan bergantian dalam jenjang waktu dekat membuat sulitnya *supervisor* memantau kinerja para karyawan terutama *bussines consultant* (sebutan sales mobil di dalam dealer BMW). Terdengar beberapa keluhan dari *bussines consultant* saat menjalankan tugasnya namun, usaha tidak mengkhianati hasil. Bagi mereka yang patuh dan menjalankan peraturan kebanyakan selalu capai target diakhir periode. Dan terdapat

juga yang tidak taat sehingga tidak dapat mencapai target. Dari perbedaan tersebut membuat pro dan kontra tentang bagaimana pandangan atasan terhadap individu.

Bagi karyawan yang telah taat dan mencapai target mereka sangat berusaha menunjukkan *effort* yang sangat besar sehingga dapat diketahui oleh atasan mereka. Waktu bukanlah halangan bagi mereka dalam mencapai target, banyak dari mereka yang rela bekerja diluar jam kerja sewajarnya, bahkan rela menggunakan dana pribadi. Maka dari itu tidak diragukan lagi keberhasilan mereka dalam pekerjaan. Tetapi sangat disayangkan terkadang *effort* mereka tidak diketahui dan tidak terlihat karena perputaran *event-event* yang cepat terjadi secara terus menerus.

Berikut jadwal event yang diadakan BMW Astra HR. Muhamad Surabaya

	Saturday	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
	8	9	10	11	12	13	14
1st 10am - 4 pm	Ivan	Merlin	Felix	Syaril	Are	Ivan	Nilam
2nd 4pm- 10pm	Syaril	Lucman	Ivan	Lucman	Keyzia	Syaril	Chris
Counter	Yuno	Nilam	Are	Yuno	Felix	Lucman	Syaril
PTC Pagi	Are, Nilam, Keyzia	Lucman Ivan Syaril	Nilam Are	Sofi, Ivan	Syaril, Yuno	Nilam, Felix	Keyzia, Lucman
PTC Sore	Merlin, Felix, Malang	Sofia, Yuno, Malang	Malang, Keyzia	Syafрил, Felix	Lucman, Nilam	Are, Yuno	Sofi, Ivan
Off Day	Are		Lucman, Syaril				

BMW Astra memiliki *stand* yang berada di dalam *Mall Grand City* Surabaya. Setiap hari Senin-Minggu *stand* tersebut selalu buka mengikuti jam buka dan tutup *Mall*, dari jam 10:00-22:00. Ada 2 *shift* untuk menjaga *stand* di *Mall Grand City*, *shift* 1 jam 10:00-16:00 lalu bergantian dengan *shift* 2 jam 16:00-22:00. Ini adalah salah satu jadwal yang wajib dan akan selalu ada setiap harinya karena pihak BMW Astra telah menyewa *stand* tersebut dalam jangang waktu tahunan yang cukup lama, dengan tujuan mempermudah *customer* BMW menjangkau lokasi BMW di tengah kota Surabaya, tanpa harus ke Barat.

Ada juga jadwal *counter*, yang bertempat langsung di BMW Astra Hr Muhammad Surabaya. Jadwal *counter* juga terbagi dalam 2 *shift*, *shift* 1 Pagi jam 08:00-16:00, *shift* 2 Sore jam 16:00-19:00. Untuk *shift* Pagi wajib di lakukan dengan perwakilan 1 anak dari 3 *team bussines consultant*, dan ada beberapa syarat anak tersebut harus memiliki penjualan banyak dalam rekap 1 tahun dan penjualannya *stabil*, maka anak tersebut bisa mewakili *team* nya menjadi *sales counter*. Untuk *shift* Sore selalu dibagi dengan tiap *Bussines Consutant* yang ada 1 hari 1 orang bergantian dengan hari berikutnya.

Jadwal *event* selalu diadakan setiap 2 minggu sekali, didalam *mall*. Semua *bussines consultant* wajib mengikuti *shift* jaga. Dengan ketentuan tiap *bussines consultant* wajib mendapatkan jadwal *shift* pagi dan malam. Dengan adanya jadwal *Grand City, Counter*, dan *Event* hal ini yang membuat jadwal menjadi sangat padat bagi *Bussines Consultant*. Sebagai contoh Lucman Senin mendapat jadwal *event* PTC pagi dari jam 10:00-16:00 lalu Sore mendapat jadwal *stand Grand City* dari jam 16:00-22:00, sebelum Lucman pergi ke *event* PTC Pagi tadi Lucman harus tetap berangkat ke kantor dahulu seperti biasa jam 08:00.

Event sangatlah diperlukan terutama dalam dunia *Marketing* kendaraan maupun yang lainnya. Dan *event* juga menjadi target dan syarat yang wajib dilakukan dan di derahkan ke direksi atas. Tanpa *event* para *Bussines Consultant/Sales* akan lebih sulit mendapatkan data *customer*. Mendapatkan data *customer* dapat dilakukan melalui *social media*, antar rekan maupun keluarga namun, dengan diadakannya *event* mereka dapat bertemu dan bertatap muka secara langsung dengan calon-calon *customer*.

Event dealer BMW selalu menampilkan beberapa kendaraan yang mereka miliki atau minimal 1 kendaraan untuk dipamerkan. Dengan begitu beberapa calon *customer* dapat melihat dan merasakan secara langsung bentuk hingga kecangihan teknologi keluaran terbaru yang merupakan daya tarik BMW disetiap model dan serinya.

Berikut adalah tabel pembagian tim dan laporan harian penjualan yang terjadi saat *event* yang diadakan BMW Astra HR. Muhamad Surabaya

Weekend		Weekdays		
10:3=3-4 Team		20:3=6-7/Team		10;3=3-4/Team
Team Richard	3	Team Richard	Pagi	Sore
Chris	-	Chris	-	-
Keyzia	1	Keyzia	1	1
Shafril	1	Shafril	1	1
Nilam	1	Nilam	2	1
Team Edo	4	Team Edo	Pagi	Sore
Merlin	1	Merlin	-	-
Lucman	1	Lucman	1	1
Are	1	Are	1	1
Sofi	1	Sofi	1	1
Team David	3	Team David	Pagi	Sore
Winda	-	Winda	-	-
Felix	1	Felix	1	1
Ivan	1	Ivan	1	1
Yuno	1	Yuno	1	1

Dalam lingkup BMW Astra Surabaya terdapat 3 *team* dengan 3 *Sales Supervisor (SS)*. Seperti contoh di dalam *tabel* diatas, untuk 3 nama yang berwarna kuning itu menunjukkan *Sales Supervisor* dalam tiap *team*. 1 *team* terdiri dari 1 *SS* dan beranggotaan 4 orang anak. Tiap *SS* selalu membuat tabel perbandingan secara bersamaan dengan *SS* lainnya, dimana tabel tersebut

menunjukkan pencapaian aktivitas setiap anggota *team* dalam hari libur / *weekend* dan dalam hari biasa / *weekdays*.

Dengan tabel yang ada para *SS* dapat mengukur kecukupan aktivitas yang telah di berikan untuk tiap anggota *team* nya masing-masing. *SS* dapat mengukur jika contoh anak 1 mendapat aktivitas yang lumayan padat bagaimana perkembangan penjualannya semakin bertambah atau malah menurun. Begitu juga sebaliknya dengan beberapa anak yang tidak diberi aktivitas padat apakah penjualannya semakin meningkat atau menurun. Dengan *tabel* pencapaian yang di buat, *SS* juga dapat mengukur pendapatan data *customer* tiap anak semakin banyak atau menurun, semua *Bussines Consultant* selalu di tuntut untuk memperbanyak data *new customer*, karena itu adalah salah satu senjata *Bussines Consultant* dalam mendapatkan penjualan. Semakin banyak data yang didapat akan semakin bagus penjualan.

Karena padatnya *event* terdapat beberapa karyawan yang mengambil waktu untuk keperluan pribadi yang seharusnya dapat dilakukan beriringan akibatnya dari tidak mengikuti jadwal jaga *event* dengan baik dengan menukar jadwal jaga pameran sehingga peluang untuk bertemu calon *customer* menjadi berkurang. Terdapat juga *bussines consultant* yang menghitung waktu kerjanya sehingga kurang maksimal dalam menjelaskan produk dan melayani calon customer saat pameran berlangsung. Sehingga pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. *Reward* adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja *reward* biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. *Punishment* atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk *reinforcement* negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari

TINJAUAN PUSTAKA

Reward (Penghargaan)

Kata reward berasal dari bahasa inggris yang berarti penghargaan atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2015 dalam Tahupia dkk, 2019). Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005:30). Menurut Fitri dkk (2019), *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.

Menurut Merchant, Stede dalam Kentjana dan Nainggolan (2018) *reward* adalah hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja.

Menurut Nawawi (2015), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer akan mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan sebagai salah satu bentuk pemberian atas prestasi yang dicapai dalam bekerja dengan kontribusi terbaik serta produktif. Pemberian penghargaan atau *reward* sebagai bentuk apresiasi atas hasil pencapaian atau kinerja yang diberikan agar produktivitas senantiasa terjaga. Sifat alami manusia adalah selalu ingin mencapai cita-cita, harapan dan keinginannya. hal inilah yang membuat metode *reward* dimanfaatkan untuk memancing seseorang untuk mengerjakan perkerjaan dengan baik sehingga mencapai suatu yang disebut dengan prestasi. Dengan demikian, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai target sehingga dapat memperoleh *reward* yang dijanjikan perusahaan tersebut.

Sanksi (*Punishment*)

Punishment Hukuman, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan dengan: 1. Siksa dan sebagainya yang dikenakan kepada orang" orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya; 2. Keputusan yang dijatuhkan oleh hakim; 3. Hasil atau akibat menghukum. Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2015).

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2014). Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. *Reward* merupakan hal-hal positif yang didapat sedangkan *punishment* merupakan hal negatif berupa hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kerjanya.

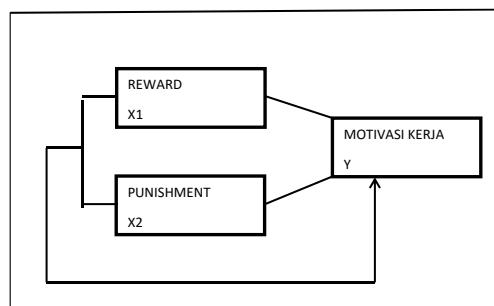
Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah salah satu dorongan yang melatarbelakangi individu dalam pengambilan keputusan perilaku tertentu dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja memberikan gambaran pada proses pengambilan keputusan adanya arahan dengan berbagai tindakan dengan pola tertentu. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter 2001 dalam Rismayadi 2018, menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong individu bergerak sesuai kemampuan, kondisi individu tersebut dalam rangka pemenuhan kebutuhan pribadi.

Motivasi kerja adalah hal yang mendasari pola perilaku individu ketika bekerja secara lebih produktif (Manullang, 2016). Motivasi kerja dijelaskan sebagai kekuatan pendorong dalam membentuk perilaku untuk mencapai tujuan (Farianda, 2013 dalam Pradyani, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi kerja berdampak pada kinerja secara maksimal sehingga produktivitas perusahaan turut meningkat. Indikator motivasi digambarkan melalui prestasi kerja, keahlian dan kemampuan dalam bekerja (Triyanto & Sudarwati, 2014). Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan (Fajar, 2018).

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi.



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pemberian reward berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMW Astra HR. Muhammad
2. Di duga pemberian punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMW Astra HR. Muhammad
3. Diduga pemberian reward dan punishment berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BMW Astra HR. Muhammad

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan pada penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang membahas rumusan masalah menggunakan teknik angka statistic diolah aplikasi statistic untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini, peneliti menyajikan hasil analisis data setelah dilakukan penelitian beserta pembahasannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan Dealer BMW Astra Hr. Muhammad Surabaya. Bab IV ini terbagi menjadi dua bagian yaitu sejarah dan struktur organisasi dari Dealer BMW Astra Hr. Muhammad Surabaya dan hasil dari uji instrumen, distribusi jawaban responden, hasil analisis data, dan pembahasan.

Sejarah dan struktur organisasi Dealer BMW Astra Hr. Muhammad Surabaya

BMW termasuk dalam deretan *brand* kendaraan mewah yang ada di Indonesia. Pencinta kendaraan mewah pasti sudah tidak asing lagi dengan *brand* keluaran Jerman yang satu ini. Produk yang dikeluarkan oleh BMW tak hanya mobil, namun juga sepeda motor. BMW dikenal sebagai produsen kendaraan yang memiliki kemewahan dan performa tinggi. Tak heran kalau brand ini memiliki komunitas pengguna yang besar. Sejarah BMW di Indonesia dimulai sejak tahun 1976. BMW 520i menjadi mobil *Bayerische Motoren Werke* pertama yang dirakit di Indonesia. Awalnya, bahan baku BMW diimpor dari Jerman dan dirakit oleh perusahaan otomotif lain di Indonesia. Baru pada 2001 BMW mendirikan pabriknya sendiri.

Sejarah perakitan mobil BMW di Indonesia, BMW hadir di Indonesia sejak tahun 1976. Kendaraan BMW pertama yang diproduksi di Indonesia adalah BMW 520i menggandeng pabrik rakitan lain. Mobil itu mulai diproduksi di Indonesia sejak tahun 1976. Dan pada tahun 1993 BMW Group mengalihkan kegiatan perakitan ke PT Astra International (melalui anak perusahaannya yaitu PT Tjahja Sakti Motor dan PT. Gaya Motor). PT BMW Indonesia didirikan pada tahun 2001, dan produksi BMW di Indonesia terus ditangani oleh PT Astra International Tbk. 10 tahun kemudian tepatnya pada tahun 2011, BMW Group menanamkan investasi sebesar lebih dari Rp 100 miliar di Indonesia untuk memperluas kegiatan produksinya. Investasi ini digunakan untuk modernisasi fasilitas produksi dan memasang peralatan baru di fasilitas produksi Gaya Motor, Sunter.

Distribusi Jawaban Responden *Reward* (X1)

Reward diukur dengan 6 pernyataan seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Reward*

Item	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pemberian gaji telah sesuai dengan beban kerja	0	0.0%	6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	3.03
Pemberian tunjangan telah sesuai dengan peraturan	0	0.0%	0	0.0%	18	60.0%	12	40.0%	3.40
Pemberian bonus sudah memuaskan bagi BC	0	0.0%	9	30.0%	12	40.0%	9	30.0%	3.00
Perusahaan memberikan pujian kepada BC yang pekerjaannya baik	0	0.0%	3	10.0%	8	26.7%	19	63.3%	3.53
Menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang penting	0	0.0%	3	10.0%	8	26.7%	19	63.3%	3.53
Pencapaian target pekerjaan merupakan penghargaan tersendiri	0	0.0%	0	0.0%	10	33.3%	20	66.7%	3.67
Rata-rata Variabel					3.36				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi frekuensi item-item variabel *reward* memiliki rata-rata yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,36 yang mendekati 3. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memberikan respon setuju terhadap semua pertanyaan dalam variabel *reward*. Selanjutnya item dengan rerata tertinggi terdapat pada item keenam yang menyatakan “Pencapaian target pekerjaan merupakan penghargaan tersendiri” dengan rerata sebesar 3,67 yang mendekati 4 yang berarti bahwa mayoritas responden memberikan respon setuju pada item tersebut.

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Punishment* (X2)

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah *punishment* yang diukur dengan 3 pernyataan seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Punishment*

Item	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Perusahaan memberikan teguran lisan sesuai ketentuan	0	0.0%	2	6.7%	11	36.7%	10	33.3%	3.50
Perusahaan memberikan penundaan gaji sesuai ketentuan	5	16.7%	20	66.7%	4	13.3%	8	26.7%	2.03
Perusahaan memberikan pemecatan sesuai ketentuan	3	10.0%	11	36.7%	15	50.0%	5	16.7%	2.47
Rata-rata Variabel					2.67				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel *punishment* memiliki rerata sebesar 2,67 yang mendekati 3. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden memberikan respon setuju terhadap pertanyaan dalam variabel *punishment*. Rerata tertinggi

terdapat pada item pertama yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan teguran lisan sesuai ketentuan” dengan rerata sebesar 3,50.

Distribusi Jawaban Responden Motivasi Karyawan (Y)

Variabel motivasi karyawan diukur dengan 6 pertanyaan seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi karyawan

Item	STS		TS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Perusahaan selalu memberikan penghargaan untuk BC yang memiliki kinerja baik	0	0.0%	0	0.0%	8	26.7%	22	73.3%	3.73
Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.0%	0	0.0%	8	26.7%	22	73.3%	3.73
Ketika bergabung menjadi BC di BMW Astra HR Muhamad saya merasa lingkungan pertemanan saya menjadi semakin luas	0	0.0%	0	0.0%	5	16.7%	25	83.3%	3.83
Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama BC BMW di cabang lain	0	0.0%	0	0.0%	14	46.7%	16	53.3%	3.53
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan potensi diri dengan mengikuti progam perndidikan	0	0.0%	6	20.0%	0	0.0%	24	80.0%	3.60
Saya merasa dengan bersaing sehat antar BC dapat meningkatkan motivasi kerja	0	0.0%	5	16.7%	6	20.0%	19	63.3%	3.47
Rata-rata Variabel					3.65				

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel motivasi karyawan dengan rerata tertinggi terdapat pada item pernyataan yang menyatakan “Ketika bergabung menjadi BC di BMW Astra HR. Muhamad saya merasa lingkungan pertemanan saya menjadi semakin luas” yaitu sebesar 3,83. Rata-rata variabel motivasi karyawan sebesar 3,65 yang mendekati 4. Hal tersebut berarti bahwa mayoritas responden memberikan respon setuju terhadap semua pertanyaan pada variabel motivasi karyawan.

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	15,00	24,00	20,1667	2,99521
<i>Punishment</i>	5,00	12,00	8,0000	1,53128
Motivasi karyawan	18,00	24,00	21,9000	2,42615

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil deskriptif dari tabel 4.6 di atas dilihat diketahui bahwa nilai minimum *reward* sebesar 15,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 20,17 dan

standar deviasi sebesar 3,00. Variabel *punishment* memiliki nilai minimum sebesar 5,00 dan nilai maksimum sebesar 12,00 dengan nilai rata-rata sebesar 8,00 dan standar deviasi sebesar 1,53. Variabel selanjutnya yaitu motivasi karyawan memiliki nilai minimum sebesar 18,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 21,90 dan standar deviasi sebesar 2,43.

Pembahasan

Pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan

Hasil penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sifat alami manusia adalah selalu ingin mencapai cita-cita, harapan dan keinginannya. Hal inilah yang membuat metode *reward* dimanfaatkan untuk memancing seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai suatu yang disebut dengan prestasi. Dengan demikian, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai target sehingga dapat memperoleh reward yang dijanjikan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevianus X. Mentang (2021) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yaitu Novianti dalam Prasetyo (2020) yang menunjukkan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja adalah melalui insentif finansial. Tujuan utama dari pemberian *reward* terhadap karyawan menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan agar diimplementasikan secara nyata.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, hal tersebut berarti bahwa Pemberian *reward* menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama karyawan Dealer BMW Astra HR. Muhammad Surabaya. Peranan *reward* dalam pekerjaan cukup penting terutama sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan adanya *reward* karyawan merasa hasil kerjanya dihargai dan dihormati sehingga lebih termotivasi untuk mencapai target.

Pengaruh *punishment* terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima oleh hasil penelitian empiris. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edwin Oktavianus Prasetyo (20 yang menyatakan bahwa Variabel *Punishment* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil dari penelitian terdahulu Mentang (2021) yang menyatakan bahwa secara langsung punishment berpengaruh terhadap motivasi. Pengaruhnya positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perusahaan menerapkan *punishment* terhadap karyawan maka akan meningkatkan motivasi. Punishment yang diberikan bukan untuk balas dendam kepada karyawan melainkan untuk memperbaiki tingkah laku karyawan yang kurang baik ke arah yang lebih baik dan dapat memberikan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil temuan data tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan, didapatkan hasil bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi karyawan dengan kontribusi sebesar 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan respon motivasi kerja karyawan Dealer BMW Astra HR. Muhammad Surabaya. Dealer BMW Astra HR. Muhammad Surabaya. *Reward* dan *punishment* adalah dua hal yang berbeda. Jadi penerapan keduanya harus seimbang. Perusahaan yang menerapkan *reward* harus menerapkan *punishment* juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi karyawan Dealer BMW Astra Hr Muhammad Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Pemberian *reward* sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan BMW Astra Hr Muhammad karena karyawan akan mendapat penghargaan berupa penghormatan saat mencapai target.
2. *Punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Pemberian *punishment*

sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan BMW Astra Hr Muhammad karena karyawan dapat bekerja dengan lebih disiplin.

3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan adanya reward dan punishment karyawan akan memiliki tolak ukur dalam tiap hal yang dikerjakannya. Dan menjaga keadilan bagi tiap karyawan yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan beberapa saran antara lain:

1. Pihak BMW Astra HR. Muhammad

Untuk meningkatkan motivasi karyawan pihak BMW Astra HR. Muhammad agar lebih mempertahankan dan meningkatkan pemberian *reward* bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan dan melakukan pelayanan terhadap customer. Meningkatkan *reward* dapat dilakukan dengan cara memberikan insentif tambahan, hadiah dalam bentuk barang, maupun promosi jabatan dan untuk meminimalisir adanya *punishment* disarankan Pihak BMW Astra HR. Muhammad menjalin komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan penggunaan jumlah variabel dikembangkan dengan melibatkan jumlah responden lebih besar dengan objek penelitian berbeda dari sector berbeda agar hasil penelitian lebih mendalam serta komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Triyanto, Arif dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No 1, Februari – Juli 2014. ISSN 1693-0827.
- Echols, J. M., dan Shadily, H. 2015. Kamus Inggris – Indonesia. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Faidy, Arsana. (2014). Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep.
- Fajar, Harini, dkk. 2018. “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi di CikarangBekasi”. Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis, Vol 9 No 1 (hlm. 35-43).
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2016, Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta

- Nawawi, I. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Edisi ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group Jakarta.
- Tahupia, Christoffe dan Jacky, 2019. "Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Manado." *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4691-4700.
- Purwanto, N. (2013). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Baca artikel detikoto, "Sejarah BMW di Indonesia" selengkapnya <https://oto.detik.com/mobil/d-2571045/sejarah-bmw-di-indonesia>.