

Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Aditya Putra, Lie Liana

Universitas Stikubank Semarang

*Correspondence: adityaputra@mhs.unisbank.ac.id, lieliana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Pada era globalisasi masa kini, persaingan serta kompetensi semakin ketat dan intens. SDM menjadi satu diantara aspek terpenting untuk perusahaan dalam keberhasilan pencapaian sasaran. Studi berikut bermaksud guna menganalisis dampak *reward*, *punishment*, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai PT Rapi Trans Logistik. Sampel yang dilibatkan terdiri 86 responden menggunakan teori Rescoe. Metode sampling memakai *purposive sampling* dengan syarat responden pegawai tetap yang telah bekerja minimum 1 tahun. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan penggunaan SPSS 25 untuk alat menguji data. Hasil analisis data terdiri dari deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil pengujian validitas, hasil pengujian reliabilitas, perolehan pengujian F, perolehan pengujian koefisien (R^2) serta perolehan pengujian hipotesis. Perolehan studi menampilkan bahwasanya *reward* memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, *punishment* tidaklah memberi dampak terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci : *Reward*, *Punishment*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Recently global era, such an extraordinary competitive power increasingly tight also broad. Human resources are among these so crucial aspect of company. At successfully achieve the target. The target the following study was for analyzing the effect reward, punishment also working motivation at employee performance on PT Rapi Trans Logistik. The method of collecting samples used purposive sampling with the criteria permanent employee respondents who had work period at least 1 period. By using Roscoe's theory, the sample used was 86 respondents. The questionnaire was applied to obtain data. compiler tool, also SPSS 25 was used as a data testing tool. Data processing acquisition were at the declaration of informant explanations, variable explanations, validity trial acquisition, reliability trial acquisition, F trial acquisition, coefficient test results (R^2) and hypothesis trial result. Discussion results show rewards has a positively also significantly impact at worker performance, punishment doesn't having impact at worker performance, also working motivation has positively also significant impact at worker performance

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

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi sekarang ini, kompetitif makin ketat serta luas. Dikarenakan perihalnya itu, SDM menjadi satu diantara faktor yang sangat krusial untuk suatu perusahaan, individu sebagai elemen pekerja justru memiliki peran pokok pada tiap usaha guna memberikan hasil barang serta jasa, individu selalu memiliki peran aktif serta dominan pada tiap organisasi dikarenakan individu yang merancang, melaksanakan, serta menentukan target perusahaan.

Mangkunegara (Pratama & Handayani, 2022) menyatakan kinerja karyawan ialah perolehan kerja berdasarkan mutu serta jumlah yang diraih pegawai pada pelaksanaan kewajibannya serta bertanggung jawab yang disampaikan dari perusahaan. Kinerja karyawan suatu perolehan yang didapat melalui tahapan kerja dari pegawai pada sebuah perusahaan, di mana pekerjaan yang dilaksanakan selaras terhadap tanggungjawab yang disampaikan dari atasan. Mengenai aspek-aspek yang memberi pengaruh kinerja karyawan diantara lain *reward*, *punishment* serta motivasi kerja.

Paramarta (Pratama & Handayani, 2022) *reward* adalah satu diantara penyelenggaraan fungsi SDM sebagai wujud atensi positif perusahaan guna memberi motivasi, dan wujud peran serta perusahaan untuk memberikan motivasi serta memberikan semangat, hingga pegawai berusaha memberi perolehan yang terbaik kepada perusahaan. *Reward* merupakan salah satu wujud atensi positif perusahaan guna memberi semangat kepada karyawan, dan wujud peran serta perusahaan

untuk memberikan motivasi serta memberikan semangat, hingga pegawai bisa memberi perolehan terbaiknya kepada perusahaan.

Mangkunegara (Astuti *et al.*, 2018) menyampaikan *punishment* adalah gertakan yang memiliki tujuan guna memperbaiki kinerja pegawai pelanggar, menjaga aturan yang ada pada perusahaan serta memberi pelajaran kepada pelanggar. Pemberian *punishment* dilakukan kepada seorang pegawai yang tidaklah melaksanakan pekerjaan yang selaras terhadap apakah yang ditentukan dari perusahaan. *Punishment* guna memberi efek jera pada pegawai supaya pegawai yang melanggar tidaklah kembali mengulangi tindakan yang tidaklah sesuai terhadap peraturan yang sudah ditentukan dari perusahaan.

Djamarah (Najib, 2019) menyampaikan motivasi kerja adalah sebuah stimulus yang mengubah tenaga pada diri individu ke dalam wujud aktifitas factual guna merai tujuan. Melalui terdapatnya motivasi kerja bisa membuat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik serta dikehendaki pada perusahaan. Karena pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang baik. Semakin tepat pemberian motivasi kerja terhadap karyawan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan maupun karyawan.

PT Rapi Trans Logistik ialah sebuah perusahaan yang beroperasi pada sektor transportasi darat. PT Rapi Trans Logistik berdiri sejak tahun 1996. Perusahaan ini mengkhususkan diri dengan pengiriman barang penggunaan mobil box tertutup dan container yang sudah sangat terpecaya untuk melayani pengiriman Jawa– Bali melalui jalur darat. Dengan pengalaman melebihi 25 tahun pada sektor pengiriman barang, PT Rapi Trans Logistik memahammi dengan baik, kebutuhan dari pelanggan dan karakteristik setiap barang yang dikirim. PT Rapi Trans Logistik berkomitmen penuh untuk selalu mengedepankan kepuasan pelanggan dari standar yang ditetapkan, ketepatan waktu, serta dalam hal keamanan barang merupakan fokus utama yang dijalankan oleh perusahaan ini.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Pratama & Handayani, 2022) menyatakan kinerja karyawan merupakan perolehan kerja berdasarkan kerja berdasarkan mutu serta jumlah yang dicapai oleh karyawan pada pelaksanaan kewajibannya selaras terhadap tanggung jawab yang dibebankan perusahaan padanya. Rivai (Dihan & Hidayat, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan factual yang ditunjukkan tiap seorang menjadi prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai terhadap bagian pekerjaannya.

Reward

Paramarta (Pratama & Handayani, 2022) menyatakan *reward* merupakan sebuah bentuk ganjaran, hadiah, atau pemberian penghargaan kepada karyawan setelah melakukan tingkah laku positif yang diinginkan. Sastrohadiwirya (Astuti *et al.*, 2018) menjabarkan bahwasanya *reward* adalah imbalan yang diberi perusahaan pada pekerja, dikarenakan pekerja itu sudah memberi kontribusi tenaga serta pemikiran untuk majunya perusahaan demi tercapainya target.

Punishment

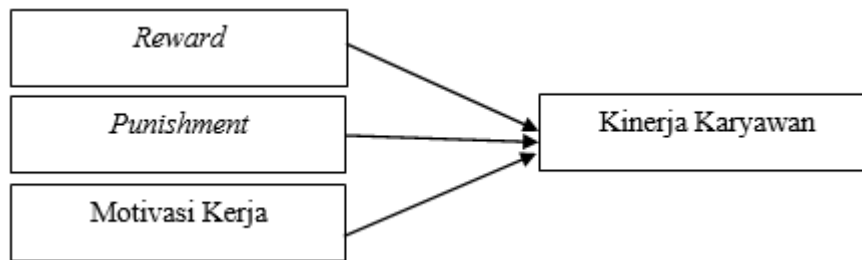
Mangkunegara (Astuti *et al.*, 2018) menyatakan bahwasanya hukuman adalah sanksi yang mempunyai maksud untuk memberikan perbaikan performa pekerja pelanggar, menjaga aturan yang ada serta memberi pengajaran pada yang melanggar. Suparmi & Septiawan (Pratama & Sukarno, 2021) menyatakan *punishment* merupakan sebuah cara untuk mengarahkan suatu tindakan seseorang yang tidaklah dikehendaki ditunjukkan individu yang berkaitan ataupun individu yang berkaitan tidaklah memberi tanggapan ataupun tidaklah menunjukkan tindakan yang dikehendaki.

Motivasi Kerja

Djamarah (Najib, 2019) menyatakan bahwa dorongan ialah sebuah impuls yang mengubah tenaga pada diri individu ke dalam wujud kegiatan factual guna meraih target. Winardi (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan motivasi adalah keadaan ataupun tenaga yang menggerakkan diri/karyawan yang terarahkan guna menggapai target organisasi ataupun karyawan tersebut. Sikap psikis karyawan yang pro serta positif pada keadaan kerja tersebutlah yang menguatkan motivasi

bekerjanya guna meraih kinerja optimal.

Kerangka Teoritis



Hipotesis

H1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Populasi pada penelitian ini berjumlah 200 karyawan PT Rapi Trans Logistik. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 86 karyawan, ditentukan dengan teori Roscoe. Roscoe (Sari & Rohman, 2015) menyatakan jumlah sampel yang tepat untuk penelitian yaitu lebih dari 30 responden dan kurang dari 150 responden. Teknik pengumpulan sampel dengan Teknik *purpose sampling* menggunakan standar karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun pada PT Rapi Trans Logistik. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada responden. Pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 25.

HASIL

Deskripsi Responden

Terdapat empat fokus pada jawaban responden yang di analisis yaitu jenis kelamin, usia, masa kerjadan tingkat pendidikan. Keempat fokus mengenai responden ini tercantum dalam table 1. Hasil uji pada masing-masing bantuan program SPSS :

| No | Ket | | Total | Persentase (%) |
|----|---------------|---------------|-------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Pria | 53 | 61,6 |
| | | Wanita | 33 | 38,4 |
| 2 | Usia | 21 – 30 tahun | 47 | 54,7 |
| | | 31 – 40 tahun | 20 | 23,3 |
| | | 41 – 50 tahun | 17 | 19,8 |
| | | 51 – 60 tahun | 2 | 2,3 |
| 3 | Masa Kerja | 0-3 tahun | 39 | 45,3 |
| | | 4 – 6 tahun | 26 | 30,2 |
| | | 7 – 9 tahun | 13 | 15,1 |
| | | 10 – 12 tahun | 8 | 9,3 |
| 4 | Pendidikan | SMA/SMK | 34 | 39,5 |
| | | D3 | 13 | 15,1 |
| | | S1 | 38 | 44,2 |
| | | Lain-lain | 1 | 1,2 |

Berdasarkan tabel 1 ditunjukan didominasi berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 53 responden atau 61,6%, usia didominasi 21 – 30 tahun sebanyak 47 responden atau 54,7%, masa kerja 0 – 3 tahun sebanyak 39 responden atau 45,3% dan pendidikan didominasi lulusan S1 sebanyak 38 responden atau 44,2%.

Deskripsi Variabel

| Variabel | Mean |
|--|------|
| Mendapatkan pujian ketika menyelesaikan tugas dari perusahaan (X1.1) | 4,70 |
| Mendapatkan pengakuan atas pencapaian karyawan di perusahaan (X1.2) | 4,67 |
| Mendapatkan kebebasan otonomi dari perusahaan (X1.3) | 4,64 |
| Mendapatkan dukungan dari perusahaan untuk pengembangan diri karyawan (X1.4) | 4,69 |
| Merasa gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi di perusahaan (X1.5) | 4,69 |
| Merasakan perusahaan memberikan beragam pilihan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (X1.6) | 4,65 |
| Merasa adil dalam proses penilaian dan pembagian bonus di perusahaan (X1.7) | 4,69 |
| Merasa jelas tentang hak-hak karyawan terkait dengan pesangon di perusahaan (X1.8) | 4,70 |
| Karyawan yakin bahwa perusahaan memprioritaskan keselamatan dan keamanan (X1.9) | 4,67 |
| Merasa aman karena memiliki asuransi Kesehatan yang diberikan oleh perusahaan (X1.10) | 4,67 |
| <i>Reward</i> (X1) | 4,67 |
| Mendapatkan teguran lisan ketika melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan(X2.1) | 4,52 |
| Mendapatkan pemberhentian tunjangan karena sering melakukan kesalahan (X2.2) | 4,37 |
| Mendapatkan pemberhentian bonus karena sering melakukan kesalahan (X2.3) | 4,23 |
| Mendapatkan batasan menggunakan fasilitas kantor ketika melakukan kesalahan (X2.4) | 4,31 |
| Mendapatkan pemutusan hubungan kerja ketika melakukan kesalahan fatal berulang kali(X2.5) | 4,37 |
| <i>Punishment</i> (X2) | 4,36 |
| Karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan (X3.1) | 4,69 |
| Karyawan merasa lingkungan kerja memiliki keamanan dan penjagaan (X3.2) | 4,74 |
| Karyawan diberikan kesempatan pelatihan agar dapat dipromosikan oleh pimpinan (X3.3) | 4,70 |
| Karyawan sadar bahwa pemberian tunjangan dapat mempengaruhi motivasi kinerja (X3.4) | 4,70 |
| Motivasi kerja (X3) | 4,70 |
| Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Y1) | 4,84 |
| Karyawan selalu memiliki target pada setiap pekerjaan (Y2) | 4,62 |
| Karyawan selalu bekerja sesuai prosedur perusahaan (Y3) | 4,74 |
| Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan (Y4) | 4,70 |
| Karyawan selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan (Y5) | 4,67 |
| Karyawan selalu mentaati prosedur kerja yang berlaku di perusahaan (Y6) | 4,63 |
| Karyawan rela mengorbankan waktu untuk keluarga dan teman demi kepentinganpekerjaan (Y7) | 4,16 |
| Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan (Y8) | 4,58 |
| Karyawan selalu konsisten pada saat bekerja (Y9) | 4,62 |
| Karyawan segera memberikan solusi ketika terjadi masalah (Y10) | 4,44 |
| Karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu (Y12) | 4,64 |
| Karyawan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat masih jam kerja (Y13) | 4,53 |
| Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja (Y14) | 4,69 |
| Karyawan selalu mengutamakan kerja sama tim (Y15) | 4,67 |
| Kinerja karyawan (Y) | 4,62 |

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *reward* menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,67 bearti responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan variabel *reward*. Variabel *punishment* menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,36 yang bearti responden cenderung setuju terhadap pernyataan variabel *punishment*. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,70 yang bearti responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan variabel motivasi kerja. Dan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai (*mean*) 4,62 yang bearti responden cenderung sangat setuju terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

| Variabel | KMO | Indikator | Loading Factors | Keterangan |
|--------------------|-------|-----------|-----------------|------------|
| <i>Reward</i> (X1) | 0,846 | X1.1 | 0,616 | Valid |
| | | X1.2 | 0,759 | Valid |
| | | X1.3 | 0,750 | Valid |
| | | X1.4 | 0,854 | Valid |
| | | X1.5 | 0,816 | Valid |
| | | X1.6 | 0,859 | Valid |
| | | X1.7 | 0,827 | Valid |

| | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | X1.8 | 0,715 | Valid |
| | | X1.9 | 0,672 | Valid |
| | | X1.10 | 0,848 | Valid |
| Punishment (X2) | 0,846 | X2.1 | 0,668 | Valid |
| | | X2.2 | 0,908 | Valid |
| | | X2.3 | 0,917 | Valid |
| | | X2.4 | 0,916 | Valid |
| | | X2.5 | 0,862 | Valid |
| Motivasi kerja (X3) | 0,610 | X3.1 | 0,752 | Valid |
| | | X3.2 | 0,755 | Valid |
| | | X3.3 | 0,734 | Valid |
| | | X3.4 | 0,768 | Valid |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,891 | Y1 | 0,594 | Valid |
| | | Y2 | 0,537 | Valid |
| | | Y3 | 0,580 | Valid |
| | | Y4 | 0,680 | Valid |
| | | Y5 | 0,761 | Valid |
| | | Y6 | 0,641 | Valid |
| | | Y7 | 0,655 | Valid |
| | | Y8 | 0,756 | Valid |
| | | Y9 | 0,763 | Valid |
| | | Y10 | 0,635 | Valid |
| | | Y11 | 0,791 | Valid |
| | | Y12 | 0,743 | Valid |
| | | Y13 | 0,709 | Valid |
| | | Y14 | 0,793 | Valid |
| | | Y15 | 0,788 | Valid |

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel *reward* (X1) sebesar 0,846, variabel *punishment* (X2) sebesar 0,846, variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,610, untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891. Semua variabel *reward*, *punishment* dan motivasi kerja memiliki nilai *loading factor* > 0,4, yang berarti semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|------------|
| Reward (X1) | 0,924 | > 0,7 | Reliabel |
| Punishment (X2) | 0,910 | > 0,7 | Reliabel |
| Motivasi kerja (X3) | 0,737 | > 0,7 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,917 | > 0,7 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4 dapat ditunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua reliabel.

Hasil Uji F

Hasil Uji Kelayakan Model (F)

| Variabel Independen | Variabel Dependen | F | Sig |
|---------------------|----------------------|--------|-------|
| Reward (X1) | Kinerja karyawan (Y) | 17,481 | 0,000 |
| Punishment (X2) | | | |
| Motivasi kerja (X3) | | | |

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai *sig* 0,000 < 0,5 yang artinya model ini layak dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) adalah :

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Adjusted R Square |
|---|------------------------|-------------------|
| Reward (X1) Punishment (X2) Motivasi kerja (X3) | Kinerja karyawan (Y) | 0,368 |

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,368 atau 36,8% yakni variabel independent dependen kinerja karyawan sebanyak 36,8%. Sedangkan sisanya 63,2% dijelaskan variabel-variabel lainnya di luar model ini.

Hasil Uji Hipotesis

| Variabel Bebas | Variabel Terikat | Beta | Sig |
|---------------------|----------------------|---------|-------|
| Reward (X1) | Kinerja karyawan (Y) | 0,303 | 0,003 |
| Punishment (X2) | | - 0,193 | 0,084 |
| Motivasi kerja (X3) | | 0,533 | 0,000 |

Dari tabel 7 dapat diuraikan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* memiliki nilai *sig* $0,003 < 0,05$ dan nilai beta 0,303 yang artinya bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : *Punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* memiliki nilai *sig* $0,084 < 0,05$ serta beta sebesar $- 0,193$ yang artinya bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai *sig* $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,533 yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Rapi Trans Logistik. Artinya semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan akan menjadi pendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan karakteristik responden perusahaan bahwa usia didominasi usia 21 – 30 tahun, yang biasanya di usia ini memiliki target pencapaian yang tinggi sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dapat diartinya *reward* yang terdiri dari karyawan yang mendapat pujian saat menyelesaikan tugas, karyawan mendapatkan pengakuan atas pencapaian di perusahaan, karyawan yang selalu diberikan dukungan oleh pimpinan dan rekan kerja lain, gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan kontribusi pada perusahaan, karyawan paham tentang haknya terkait dengan pesangon yang diberikan, perusahaan selalu memperhatikan dan memprioritaskan keselamatan dan keamanan para karyawannya, serta karyawan merasa aman karena adanya asuransi yang diberikan oleh perusahaan. *Reward* yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan yang dilakukan. Hal ini diperkuat dengan jawaban responden dengan indikator nilai tertinggi yaitu mendapatkan pujian ketika menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini didukung oleh Amri (2019), Rifaldi (2021), Satria (2018), Fahreza (2020), Nugroho (2015), Mekel & Tumbuan (2016) dan Frimayasa *et al.* (2020).

Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rapi Trans Logistik. Jadi dengan *punishment* yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan menjadi tantangan para karyawan agar tetap memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan deskripsi responden dengan kriteria pendidikan terakhir yang didominasi oleh lulusan SMA tidak menjadikan alasan untuk karyawan berbuat kesalahan. Hal ini diperkuat dengan perolehan rata-rata terendah indikator pemberhentian

bonus karena sering melakukan kesalahan, yang berarti para karyawan yang hampir tidak pernah membuat kesalahan atau selalu meminimalisasi kesalahan pada saat bekerja, dan karyawan tidak merasa adanya batasan yang diberikan ketika menggunakan fasilitas yang ada di kantor pada saat telah melakukan kesalahan. Hasil penelitian ini didukung oleh Suak *et al.* (2017), Tahupiah *et al.* (2019) dan Pratama & Sukarno (2021).

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja pada PT Rapi Trans Logistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan kriteria masa kerja didominasi dengan lama waktu bekerja 0 – 3 tahun memiliki motivasi kerja yang tinggi yang didukung oleh keinginan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan para karyawan merasa lingkungan kerja yang ada terasa aman dan terjaga, karyawan juga mendapat pelatihan yang sesuai dengan kemampuan sehingga mendapat kesempatan untuk dipromosikan oleh pimpinan, karyawan juga merasa pemberian tunjangan oleh pimpinan dapat memotivasi para karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Ekhsan (2019), Larasati & Gilang (2014), Permansari (2013), Sembiring *et al.* (2021), Sutrisno *et al.* (2016), Alhamidi (2023), Rozi & Sunarsi (2020), Sutrisno & Sunarsi (2019), Turang *et al.* (2015).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Rapi Trans Logistik. Ini menjelaskan bahwa *reward* yang diberikan oleh pimpinan cukup baik dan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Sedangkan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rapi Trans Logistik. Ini menjelaskan bahwa *punishment* yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi beban para karyawan, tetapi malah suatu tantangan bagi para karyawan agar tidak melakukan kesalahan dan terus meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapi Trans Logistik, yang menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan akan membuat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323–331.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88–96. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.212>
- Amri (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. *Jemma | Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, Vol 2 (2), 53–59.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | bukhari | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2(1), 89–103. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365>
- Dihan, F. N. Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22.
- Fa'iqoh, F., & Kuncoro, I. (2022). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. *Al Wafi: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 47–56. <https://jurnal.stitalwafi.ac.id/index.php/alwafi/article/download/4/3>
- Fahreza, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 8(4), 336. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v8i4.4433>
- Febrianti, S., Al Musadieg, 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). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 12(1), 1–9. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190099&val=6468&title>
- Frimayasa, A., Widayanti, Fathiani, Rahmat, & Febrian, W. D. (2021). *Effect of Reward And*

- Punishment on Employee Performance. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(3), 179–186. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/215/162>
- Hinelo, R., Podungge, R., Ambo, H., & Ekonomi, F. (2023). *The Effect of Reward and Punishment Implementation Employee Performance at the Gorontalo Food and Drug Supervisory Office* under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Isrial, I., Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2), 110–119. <https://doi.org/10.33050/jmari.v1i2.1144>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Mekel, R. C., & Tumbuan, W. J. . A. (2016). The Influence of Job Design and Rewards on Employee Performance at PT. Wahana Tata Insurance Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 353–362.
- Nargis, L., & Basri, H. H. (2020). Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedai Tokopi Pai Li Bang Di Social Market Palembang. *Kompetitif Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang*, 9(1), 5–15.
- Novarini, N. A., & Imbayani, G. A. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3).
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J. F. A., & Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employee’S Performance At Bank Indonesia Branch Manado Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 471–480.
- Pangandaheng, A. C., & Sutanto, J. E. (2021). The Effect of Leadership, Reward, And Punishment on Employee Performance In a Swallow Bird Nest Exporter Company In East Java. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(03), 214–221. www.ijebmr.com
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–6.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Ratri, P. S., Abdurrahman, D., Si, M., Aminuddin, H., & Se, I. (2017). *Prosiding Manajemen Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Corporate Services PT. Inti (Persero) Bandung The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance in Corporate Services Division PT. Inti (Persero) Bandung*. 961–966.
- Rinda, R. T., Subakti, J., Ibn, U., & Bogor, K. (2022). *Pengaruh Reward and Punishment*. 5(2), 161–164. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7351>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
- Satria, A. D. (2018). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun). *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang*, 6–7.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Sembiring, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *I4(5)*, 1–23. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/503>
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>
- Suwarto, & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 47–58.
- Tahupiah, L. C., K, C., Sumarauw, J. S. B., Pt, D. I., Persero, P. L. N., & Manado, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 2.
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Yunas, N. M. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada DriverGrab di Kota Malang). *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.