

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menciptakan banyak sekali kemajuan termasuk dalam bidang perekonomian. Salah satu dampak besar globalisasi bagi dunia usaha adalah maraknya perusahaan-perusahaan yang bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang mereka targetkan. Maka dari itu, segala bentuk aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menciptakan daya saing, mencapai tujuan, dan memajukan usahanya. Sebagai upaya untuk menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi, maka sebuah perusahaan ataupun organisasi memerlukan potensi atau kekuatan internal yang bersifat kokoh. Hal ini karena perusahaan yang ingin berkembang dan maju, harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satu faktor yang terbilang penting adalah sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018:2). Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa sumber daya manusia diyakini menjadi peran penting dalam operasional perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam meraih tujuannya tidak selalu bergantung dari seberapa canggih teknologi yang dimiliki, banyaknya modal operasional, ataupun sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga bergantung dari aspek sumber daya manusianya. Apabila perusahaan

mengutamakan upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, tentu mereka juga akan membalas dengan cara menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program SDM, namun tidak semua program diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun *jobdesk* yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri (Prasetya, 2017:12).

Motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan semangat atau dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Manullang 2014:166). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka kemampuan karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan, karena akan menjadi masalah jika seorang karyawan sebenarnya memiliki kemampuan baik tetapi ia tidak memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuannya itu untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Maria, 2014:15). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau

organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang diawali dari adanya keinginan, kebutuhan, serta dorongan dari dalam diri untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan atau tujuannya itu (Sandy & Faozen, 2017:3). Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh adanya pemberian penghargaan serta hukuman kepada karyawan (Fajar, 2018:1). Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Triyanto & Sudarwati, 2014:23).

Reward dapat diartikan sebagai balas jasa atau penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya yang menunjukkan prestasi dan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan tempatnya bekerja (Sandy & Faozen, 2017:3). *Reward* diukur dengan indikator *intrinsic reward* dan *ekstrinsic reward* (Kentjana & Nainggolan, 2018:2). *Reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang berarti adanya *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja. Sistem pemberian *reward* itu penting karena akan menjadi pendorong untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan sekaligus memotivasi karyawan supaya giat bekerja demi mencapai maupun melebihi target kerja yang ditentukan perusahaan (Kentjana & Nainggolan, 2018:2).

Punishment merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena yang bersangkutan telah melanggar aturan di tempatnya bekerja (Sandy & Faozen, 2017:3). Indikator *punishment* yaitu tata tertib, larangan, disiplin, teguran dan hukuman (Purwanto, 2014:34). *Punishment* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika diberikan secara bijaksana dan tepat sasaran maka *punishment*

akan mampu menjadi alat perangsang untuk karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya (Pratama, 2017:6).

Faktor lain yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja pada karyawan adalah dilihat dari kepribadian pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Kepribadian akan mendukung perilaku yang kreatif dan pada akhirnya bermuara pada kreatifitas organisasi. Keterampilan yang kreatif juga akan mempengaruhi proses dimana faktor-faktor meliputi fleksibilitas, visualitas dan imajinasi dimana semuanya memainkan bagian dari kemampuan individu untuk meliputi cara-cara baru untuk menerapkan pengalaman-pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah, alternatif dan input ini yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif, sepanjang lingkungan mendukung dan memungkinkan.

Kepribadian menurut Simamora (2014:24) adalah suatu totalitas psikophisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak didalam tingkah lakunya yang unik. Kepribadian menurut Simamora (2014:24) dibagi menjadi dua type: Type A (*introvert*) yaitu orang yang suka memikirkan tentang dirinya sendiri, banyak fantasi, lekas merasakan kritik, suka membesarkan kesalahannya, analisa dan kritik menjadi buah pikiran dan Type B (*ekstrovert*) yaitu orang yang melihat pada kenyataan dan keharusan, tidak lekas merasakan kritik, ekspresi emosinya spontan, dirinya tidak dituruti dengan alasannya, tidak banyak mengadakan analisa dan kritik diri sendiri. Menurut Nawawi (2015:54) Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik

dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Menurut Simamora (2014:21) menyatakan bahwa tidak di ragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian karyawan.

PT. Hutahaean adalah salah satu perusahaan perkebunan yang mengelola kebun kelapa sawit yang terletak di Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu. Kebun ini didirikan pada tahun 1988, memiliki luas areal yang telah dikuasai PT. HUTAHAEAN berdasarkan SK Gubernur KDH Tingkat I Riau. Berikut ini penjelasan jumlah karyawan menurut bidangnya yang dijelaskan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Menurut Bidang Pekerjaannya Pada PT. HUTAHAEAN
Kabupaten Rokan Hulu

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Staff	43
2	Divisi kantor	25
3	Sortasi	39
4	Maintenance	31
5	Proses	60
7	Kontrak	153
8	Laboratorium	7
	JUMLAH	358

Sumber: PT. Hutahaean Kabupaten Rokan Hulu, 2021

Adapun bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan oleh PT. Hutahaeen Kabupaten Rokan Hulu kepada karyawannya adalah sebagai berikut: kenaikan gaji, paket ibadah, promosi jabatan, kenaikan gaji dan jabatan. Berikut ini merupakan tabel data jumlah karyawan PT. Hutahaeen berprestasi yang menerima penghargaan.

Tabel 1.2
Karyawan Berprestasi Menerima *Reward*

No	Jenis <i>reward</i>	Jumlah karyawan mendapatkan <i>reward</i>	%
1.	Kenaikan gaji	5	36%
2.	Paket ibadah (umroh,ziarah)	2	14%
3.	Promosi jabatan	4	29%
4.	Kenaikan gaji dan jabatan	3	21%
	Jumlah	14	100%

Sumber: PT. Hutahaeen Kabupaten Rokan Hulu

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji sebesar 36%, yang mendapatkan paket ibadah 14%, promosi jabatan 29%, dan yang mendapatkan kenaikan gaji dan jabatan sebesar 21%. Berdasarkan wawancara awal, diperoleh informasi tentang penerapan *reward* dan *punishment* di PT. Hutahaeen, yaitu terlihat dalam pemberian *ekstrinsic reward* (penghargaan yang datang dari luar diri) pada karyawan. Gaji pokok yang diterima oleh semua karyawan jumlahnya sama rata untuk semua jajaran. *Reward* dalam bentuk bonus diberikan jika karyawan berhasil berproduksi mencapai target yang telah ditentukan setiap bulannya. Di samping itu, *reward* dalam bentuk tunjangan juga diberikan kepada karyawan PT. Hutahaeen yaitu tunjangan jabatan, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan juga uang lembur. Sementara itu, pemberian promosi jabatan tergantung pada kebutuhan perusahaan. Menurut

Pimpinan PT. Hutahaean, pihaknya sudah memiliki tata tertib, larangan, dan aturan yang mengharapka n agar karyawan menjadi disiplin dalam bekerja, hal tersebut sebagai *punishment* yang sifatnya preventif atau upaya pencegahan agar tidak terjadi kelalaian. Apabila kemudian karyawan melakukan pelanggaran, maka akan diberikan teguran oleh pimpinan atau hukuman pemotongan gaji. Jika karyawan melakukan pelanggaran berat yang membuat perusahaan rugi, maka *punishment* paling berat yang dapat dilakukan adalah pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Hutahaean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, karena berdasarkan wawancara awal dengan Pimpinan PT. Hutahaean, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Adapun berbagai fenomena rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Hutahaean antara lain, sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah.

Permasalahan *reward* berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Hutahaean, peneliti juga memperoleh informasi bahwa diduga yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan di PT. Hutahaean dalam bekerja dikarenakan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus

yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten. Banyak karyawan yang bersedia lembur demi mendapatkan tambahan bonus di akhir bulan, namun pada kenyataannya bonus sering telat dibayarkan bersamaan dengan gaji.

Selain itu, berdasarkan observasi awal peneliti menduga bahwa sistem *punishment* yang berjalan di PT. Hutahaean masih belum efektif dikarenakan banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran berulang kali, seperti terlambat bekerja. Karyawan kurang memiliki disiplin waktu karena sering terlambat misalnya terlambat datang ketika selesai istirahat siang.

Permasalahan kepribadian karyawan berupa kurangnya kemampuan beberapa orang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan yang kurang mendukung dengan bidang pekerjaan karyawan. Adapun data pendidikan karyawan PT. Hutahaean dapat dilihat pada table 1.3.

Tabel 1.3
Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Hutahaean

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA/SMK	291
2.	D3	12
3.	Sarjana	55
Total		358

Sumber: PT. Hutahaean Kabupaten Rokan Hulu, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Hutahaean adalah tamatan SMA/SMK. Pada penelitian ini, akan membahas variabel *reward* (penghargaan), *punishment* (hukuman), dan motivasi kerja karyawan pada PT. Hutahaean karena pada penelitian terdahulu ditemukan ada pengaruh positif dan signifikan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi

kerja, seperti pada penelitian Pradnyani (2020) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Wirawan (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh secara parsial dan simultan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian pada PT. Hutahean. Pada penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Kepribadian terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian *Maintenance* Di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh *reward*, *punishment* dan kepribadian secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan kepribadian secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, diharapkan untuk menambah wawasan ilmu tentang pengaruh *reward*, *punishment* dan kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Bagi PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebagai masukan mengenai hal yang berhubungan dengan *reward*, dan kepribadian *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah pengalaman dari penulisan ini, maka penulisan dibagi 5 (lima) sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Berisikan tentang landasan teori, kerangka konseptual dari kajian-kajian teori yang dijelaskan dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, defenisi operasional dan instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam Bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi *Reward*

Menurut Tohardi (2012:317), *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk meningkatkan memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. *Reward* dapat berupa situasi, atau daftarverbal yang menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan mempelajari tindakan. Menurut Nugroho (2016:5), *reward* adalah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih berusaha lagi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Simamora (2014:514), *reward* adalah insentif berbentuk bayaran yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Nawawi (2015:319), *reward* adalah suatu usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima dilingkungan kerja, yang didalamnya menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Luthans (2016:153), *reward* adalah penghargaan dan benefit meliputi, uang (gaji, bonus, gaji insentif). Menurut Siagian (2015:4-5), *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang

berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenagakerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa *reward* adalah imbalan, penghargaan ataupun sebuah apresiasi yang diberikan kepada karyawan dimana tujuan dari imbalan, penghargaan dan apresiasi tersebut adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

2.1.2.1 Bentuk *Reward*

Reward bermacam-macam, seperti pemberian bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Menurut Mahmudi (2015:187). Adapun bentuk-bentuk *reward* adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stockoption* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- 1) Kenaikan gaji pokok.
- 2) Tambahan honorarium.
- 3) Insentif jangka pendek.
- 4) Insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- 1) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- 2) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- 3) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, Keterampilan dan keahliannya. Pemberian penghargaan melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- 1) Pemberian untuk studi lanjut.
- 2) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, loka karya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- 3) Penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- 1) Promosi jabatan.
- 2) Pemberian kepercayaan.
- 3) Peningkatan tanggung jawab.
- 4) Pemberian otonomi yang lebih luas.
- 5) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik.

Menurut Winardi (2014:67), adapun bentuk-bentuk *reward* adalah sebagai berikut:

1. Material berupa gaji/upah.

Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.

2. Imbalan diluar gaji.

Berupa istirahat kerja dan bonus.

3. Penghargaan sosial.

Berupa penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal dan plakat dinding.

4. Tugas itu sendiri.

Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

5. Diterapkan sendiri.

Berupa penghargaan terhadap diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri.

Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat karyawan mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan bukan hanya oleh sekelompok kecil.

2.1.2.2 Fungsi Dan Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2015:55) fungsi *reward* dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi

Adanya penghargaan maka para karyawan akan lebih terdorong untuk memacu dirinya agar memperoleh prestasi. Hal ini tentu melalui cara bekerja mereka akan lebih giat dan membuat diri mereka lebih berkualitas didalam perusahaan tersebut.

2. Memberikan tanda terhadap seseorang yang memiliki kemampuan lebih

Seseorang karyawan yang mendapatkan penghargaan dari atasannya tentu mempunyai kelebihan dibandingkan dengan karyawan lainnya. Orang lain dan atasannya akan memandang karyawan tersebut sebagai karyawan yang berkualitas di bandingkan dengan karyawan lainnya diperusahaan itu dan juga karyawan yang lainnya pun akan termotivasi untuk mendapat kan prestasi yang sama seperti yang telah didapatkan karyawan tersebut.

3. Bersifat Universal

Bersifat universal disini adalah dimana penghargaan ini berlaku untuk semua karyawan yang bekerja diperusahaan asalkan karyawan tersebut memiliki prestasi maka karyawan tersebut berhak mendapatkan *reward* dari atasannya.

Adapun tujuan penghargaan seperti yang dikemukakan oleh Manullang (2014:37) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
Reward harus mampu menarik (merangsang) orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi didalam perusahaan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja diperusahaan.
Reward juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar.
- c. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.
Pemberian *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi atau dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.1.2.3 Indikator *Reward*

Menurut Siagian (2015:4-5) indikator dari sistem penghargaan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya.

2. Gaji

Gaji merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena gaji, karena gaji merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya. Pemenuhan gaji, kategori keberhasilan *reward* juga dapat dilihat kemampuan pimpinan memenuhi dan memanfaatkan sumber daya secara maksimal. Adanya peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pembagian tanggung jawab yang jelas dan transparan adalah salah satu indikator yang penting. Selain itu tumbuhnya kemandirian dan kurang tergantung dikalangan karyawan perusahaan, bersifat aktif dan proaktif, serta memiliki jiwa kewirausahaan tinggi juga merupakan indikator terpenuhinya kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan selanjutnya.

3. Peluang Promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan *reward* dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan.

4. Pengakuan interpersonal

Penghargaan interpersonal diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya penghargaan ini dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk membuat kebijakan baru yang dapat dikerjakan seluruh anggota organisasi dan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Rekan kerja

Rekan kerja secara alami akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan sitem *reward* dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Semua penerapan *reward* yang baik tidak bisa dilihat dari satu sudut kepentingan organisasi sebagai pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan pegawai saja, tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat baik langsung maupun tidak langsung. *Reward* merupakan salah satu alat untuk memotivasi para karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. *Reward* umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada kelompok yang mana tujuannya sama untuk memotivasi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Adapun indikator *reward* menurut Wibowo (2011:367) adalah:

1. Gaji

Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan dan tak terlepas pula dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan professional semakin lama jam kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

2. Jaminan sosial

Jaminan sosial sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adanya jaminan sosial maka karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk bekerja.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajemen menjadikan penghargaan (*reward*) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Karena karyawan yang senioritas biasanya sudah memiliki kualitas kerja yang bagus.

4. Penyelesaian pekerjaan

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari penyelesaian tugas

seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (*reward*) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini untuk menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

5. Pengembangan pribadi

Pengembangan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami perkembangan semacam itu biasanya merasakan perkembangan dari dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya yang dikembangkan. Mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2.1.2 Definisi *Punishment*

Hukuman menurut bahasa berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *punishment* yang berarti *law* (hukuman) atau siksaan (Shadily, 2013:45). Pada prinsipnya *punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu.

Menurut Purwanto (2014:10)“ *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan”. Menurut Mangkunegara (2013:25), *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Ardana dkk (2018:151) *punishment* merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan. Sebenarnya hukuman bukan bukan cara yang efektif untuk mengubah perilaku pegawai. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa, teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait. Atau tidak dapat promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat (Shadily, 2013:45).

Dari beberapa pendapat para ahli, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan

ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

2.1.2.1 Macam-macam *Punishment*

Menurut Rivai (2013:4) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi. Pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Pendapat lain tentang macam-macam *punishment* (hukuman) adalah pendapat Wiliam (2015:27) membedakan tiga macam *punishment* (hukuman) yaitu:

1. *Punishment* (hukuman) Asosiatif

Umumnya, orang mengasosiasikan antara *punishment* (hukuman) dan kejahatan atau pelanggaran, antara penderitaan yang diakibatkan oleh *punishment* (hukuman) dengan perbuatan pelanggaran yang dilakukan. Untuk

menyingkirkan perasaan tidak enak (hukum) itu, biasanya orang menjauhi perbuatan yang tidak baik atau yang dilarang.

2. *Punishment* (hukuman) Logis

Punishment (hukuman) ini dipergunakan terhadap anak-anak yang telah agak besar. Dengan *punishment* (hukuman) ini, orang mengerti bahwa *punishment* (hukuman) itu adalah akibat yang logis dari pekerjaan atau perbuatannya yang tidak baik.

3. *Punishment* (hukuman) Normatif

Punishment (hukuman) normatif adalah *punishment* (hukuman) yang bermaksud memperbaiki moral orang.

Purwanto (2014:28) menyatakan secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. *Punishment Preventif*, yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini dimaksudkan untuk mencegah agar pelanggaran tidak sampai terjadi.
2. *Punishment Represif*, yaitu *punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat.

2.1.2.2 Indikator *Punishment*

Agar berbagai tujuan pendisiplinan dapat tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertaha, yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang paling ringan sampai dengan jenis sanksi atau hukuman (*punishment*) yang terberat. Menurut Ardana dkk (2018:151) tindakan hukuman perlu memperhatikan hal-hal dibawah ini:

1. *Punishment Preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. *Punishment preventif* diukur dengan:

- a) Perintah
- b) Larangan
- c) Pengawasan
- d) Tata Tertib

2. *Punishment Represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran atau adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diukur dengan:

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman

Menurut Siagian (2015:34) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam berkerjanya, karena jikat karyawan tersbeut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karayawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukuman jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukuman jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

2.1.3 Definisi Kepribadian

Menurut Thoha (2014:23) berkaitan dengan kepribadian individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah kepribadian yang dimiliki individu dan kepribadian ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai kepribadian yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Robbins (2012:18) bahwa kepribadian adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Menurut Gibson (2013:16) bahwa yang dimaksud dengan kepribadian adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Menurut Rivai (2013:16) menyatakan bahwa kepribadian adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Hasibuan (2014:18), kepribadian merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kepribadian dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.3.1 Indikator Kepribadian

Menurut Robbins (2012:24) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro (2013:12) menyebutkan indikator kepribadian meliputi:

1. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Persepsi

Proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.

3. Sikap

Tanggapan (*response*) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan.

Menurut Kurniawati (2013:17-18) indikator kepribadian meliputi sebagai berikut:

1. Persepsi

Proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

2. Sikap

Tanggapan (*response*) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan.

Thoha (2014:35) menyatakan bahwa, indikator kepribadian meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dan lain-lain.

1. Kemampuan

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kebutuhan

Keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani.

3. Kepercayaan

Berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran.

4. Pengalaman

Sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengharapan

Suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

2.1.4 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2014:143) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins (2012:222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siregar (2013:37) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:840) ada beberapa teori motivasi yaitu:

1. *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Tampaknya teori ini sangat sederhana yang perlu menejer atau praktisi adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku-perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan menejer. Meskipun demikian kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam prakteknya terutama disebabkan hal-hal berikut: pertama, kebutuhan sangat bervariasi pada tiap individu. Kedua, perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu orang dengan orang yang lain. Ketiga, para individu tidak selalu konsisten dengan

tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan. Akhirnya, reaksi para individu terhadap keberhasilan atau kegagalan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda beda.

2. *Process Theory*

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu beringkah laku. Dasar dari teori ini tentang motivasi ini adanya *expectancy* (harapan), yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

3. *Reinforcement Theory*

Dalam teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan hubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang menyenangkan. Pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan karena mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

2.1.4.1 Faktor- faktor Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
 - a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.

- d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2012:23) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

b. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikategorikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015:138) indikator motivasi kerja adalah:

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan *ekspektasi* yang di harapkan perusahaan kepada karyawannya

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik disengaja maupun yang tidak disengaja.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2014:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

1. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

2. Kesempatan untuk maju, artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk megembangkan karirnya dalam perusahaan.

3. Pengakuan sebagai individu, artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

4. Keamanan bekerja, artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.

5. Tempat kerja yang baik, artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
6. Penerimaan oleh kelompok, artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
7. Perlakuan yang wajar, artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.
8. Pengakuan atas prestasi, artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

2.1.5. Penelitian yang Relevan

Peneliti memasukkan beberapa penelitian yang relevan untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian yang relevan diharapkan memberikan gambaran atau originalitas temuan, maka disajikan secara lengkap pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Febrianti (2014)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)	Variabel independen: <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel dependen: motivasi kerja	Secara parsial <i>reward</i> , berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, secara simultan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap motivasi kerja

Berlanjut ke hal 38...

...Lanjutan Tabel 2.1

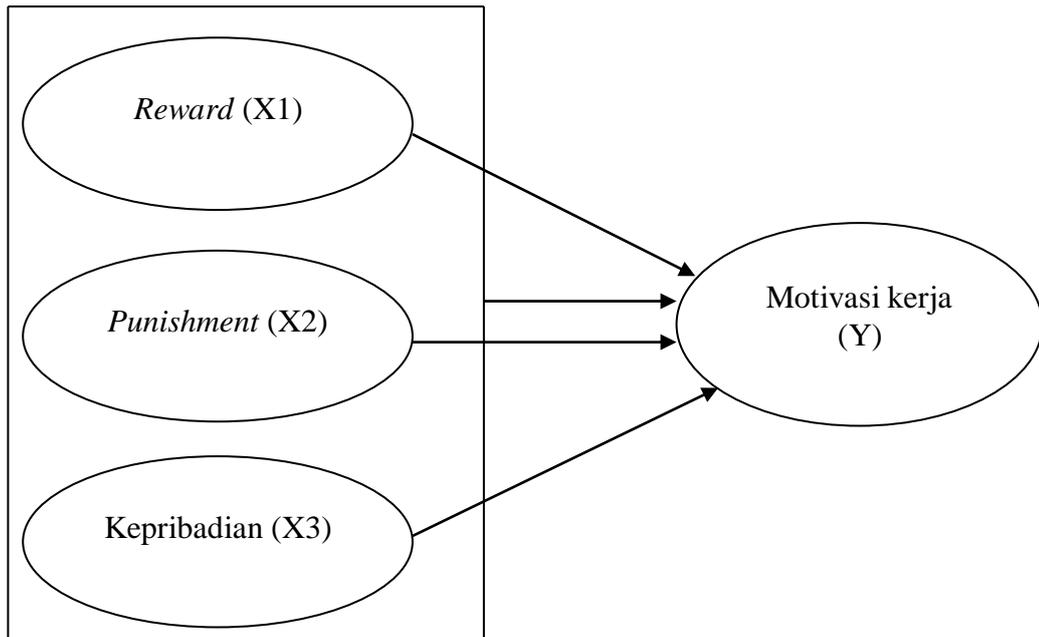
No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil
2.	Pradnyani(2020)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali	Variabel independen : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Variabel dependen: motivasi kerja	Ada pengaruh positif dan signifikan dari <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.
3.	Wirawan(2018)	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa	Variabel independen : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> . Variabel dependen: motivasi kerja.	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja .
4.	Nugraha (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepribadian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Panghegar Bandung	Variabel independen : kepemimpinan dan kepribadian karyawan Variabel dependen: motivasi kerja.	Secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, secara simultan kepemimpinan dan kepribadian karyawan berepengaruh terhadap motivasi kerja
5.	Purwan toro (2014)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Motivasi Kerja (Kasus pada Karyawan Kantor Pusat PT.Bakrie Telecom,Tbk)	Variabel independen : <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Variabel dependen: motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat: pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan

Sumber: Jurnal *Online*

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti (X dan Y) sesuai dengan konsep atau teori yang menjadi bahan rujukan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini terlihat sebagai berikut:



Sumber: Pradnyani (2020) dan Nugraha (2014)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

- H2 : Diduga *punishment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga kepribadian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Diduga *reward*, *punishment* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 59) yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya berupa pengaruh *reward*, *punishment* dan kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan. Lokasi penelitian adalah PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Februari sampai dengan Juli 2021.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:34), diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian *maintanance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 31 orang.

Sampel adalah bagian dari obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Wasis, 2013:12). Sampel dalam penelitian ini adalah konsumen dari semua karyawan bagian *maintanance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan

menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif menurut Sugiyono (2012:34) adalah yang berbentuk keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif Sugiyono (2012:34) adalah data-data ordinal yang dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden seperti: data jumlah karyawan.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer Sugiyono (2012:34) adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun wawancara ataupun hasil pengamatan peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder Sugiyono (2012:34) adalah data data yang berhubungan dengan literatur atau buku bacaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Metode Observasi (pengamat) Sugiyono (2012:34) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian antara lain meliputi pencitraan, pendengaran, dan pencatatan sejumlah tingkat aktivitas atau situasi tertentu yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner Sugiyono (2012:34) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sederet pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

3. Wawancara

Wawancara Sugiyono (2012:34) adalah metode penggunaan data untuk meminta dan merespon responden untuk melengkapi data yang terkumpul.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *reward* dan *punishment*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini motivasi kerja. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	<i>Reward</i> (X1)	Siagian (2015:4-5) <i>reward</i> adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.	Siagian (2015:4-5) 1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji. 3. Peluang promosi. 4. Pengakuan interpersonal. 5. Rekan kerja.	Ordinal
2.	<i>Punishment</i> (X2)	Ardana dkk (2018:151) <i>punishment</i> merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.	Ardana dkk (2018:151) 1. <i>Punishment preventif</i> 2. <i>Punishment represif</i>	Ordinal
3.	Kepribadian (X3)	Robbins (2012:18) kepribadian adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.	Robbins (2012:24) 1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Persepsi 3. Sikap	Ordinal
4.	Motivasi kerja (Y)	Hasibuan (2014:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	Hasibuan (2014:150) 1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan bekerja 5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar 8. Pengakuan atas prestasi	Ordinal

Sumber: Siagian (2015), Ardana dkk (2018), Robbins (2012) dan Hasibuan (2014)

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir pernyataan. Skala *likert* menurut Sugiyono (2012:86) yaitu “skala likert yang digunakan untuk mengukur posisi, pendapat dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:86).

Adapun pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan:

1. Uji Validitas

Uji validitas Sugiyono (2012:34) bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Sugiyono (2012:34) adalah suatu angka indeks yang menunjukkan kestabilan suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai cronbach alphan minimal 0,6. Artinya jika nilai *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR menurut Sugiyono (2012:86) yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas kuesioner tersebut, maka untuk mendapatkan presentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Tanjung (2013:24) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	86% - 100%	Sangat baik
2	71% - 85%	Baik
3	56% - 70s%	Cukup
4	26% - 55%	Kurang
5	0% - 25%	Tidak baik

Sumber: Tanjung (2013)

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data yang akan digunakan dalam model regresi biasanya normal (Ghozali, 2013:11). Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2013:12).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali,

2013:12). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2012:14).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0, 90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2013:14).
- c. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kuncoro, 2011:340):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = *Reward*
- X₂ = *Punishment*
- X₃ = Kepribadian
- e = Error

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model *reward*, *punishment* dan kepribadian dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (motivasi kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji T

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha= 0,05$.

Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 17. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H₁ : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₂ : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *punishment* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₃ : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan kepribadian secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan dengan kriteria :

H₃ : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *reward*, *punishment* dan kepribadian secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan bagian *maintenance* di PT. Hutahean Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.