



Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Di Kota Bengkulu

Dodi Haryanto¹, M. Noor Army², Idham Lakoni^{3*}

^{1,2,3}Manajemen Universitas Prof Dr Hazairin SH Kota Bengkulu

email: idhamlakoni474@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2023

Received in revised form 2 Oktober 2023

Accepted 10 November 2023

Available online Desember 2023

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is an influence of reward, punishment and work motivation on the performance of PT. Astra Honda Motor in Bengkulu City. The method used in this research is distributing questionnaires. This research is a quantitative approach research. The research population is the employees of PT. Astra Honda Motor in Bengkulu City, 65 samples represent PT. Astra Honda Motor in Bengkulu City. The analytical tool uses SPSS 23. The data analysis method multiple linear regression. The results study show (1) Reward has significant effect on Employee Performance PT. Astra Honda Motor, (2) Punishment has significant effect on employee performance PT. Astra Honda Motor, (3) Motivation has a significant effect on employee performance PT. Astra Honda Motor, (4) Reward, Punishment and motivation have a simultaneous effect on Employee Performance PT. Astra Honda Motor.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Motivation and Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kota Bengkulu. Metode digunakan menyebarkan kuisioner. Penelitian ini ialah penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian karyawan PT. Astra Honda Motor di Kota Bengkulu, 65 sampel dipilih mewakili PT. Astra Honda Motor di Kota Bengkulu. Alat analisis digunakan penelitian ini gunakan SPSS 23. Metode analisis data digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor, (2) Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor, (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor, (4) Reward, Punishment dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor.

Kata Kunci : Reward, Punishment, Motivasi dan Kinerja Karyawan,

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini berkembang dengan cepat. pembuatan barang/jasa. Negara dan perusahaan yang bersangkutan telah mendapatkan manfaat besar dari pertumbuhan bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. pertumbuhan industri, persaingan sengit diantara pelaku pasar muncul. Ini jelas merupakan masalah terbesar untuk daya saing dan pangsa pasar perusahaan. Sumber daya dimaksud meliputi sumber

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: idhamlakoni474@gmail.com

daya alam, seperti bahanbakar dan bahanbaku, serta sumber daya manusia biasanya mengolah sumberdaya alam. Sumber dayamanusia dapat mengubah sumber dayaalam berkualitas tinggi menjadi produk lebih menguntungkan dan memiliki nilai tambah. untuk masyarakat [1].

Karena dominasi pasarnya, sepeda motor Honda memiliki tempat tersendiri di hati masyarakat Indonesia. Seperti halnya dalam kehidupan sehari-hari, ketika orang sering menyebut sepeda motor sebagai "Honda" meskipun model yang digunakan jelas berasal dari merek lain seperti Yamaha, Suzuki, atau Kawazaki. Itu adalah nilai jual yang membedakan Honda dari model lain. Honda telah berusaha keras dalam jangka waktu yang lama untuk mendapatkan pengakuan ini. [2].

Kemampuan seseorang untuk memiliki pengetahuan profesional tertentu, dihasilkan oleh sumber dayamanusia berkualitas tinggi dan profesional berdasarkan tugas diberikan kepada mereka, dikenal sebagai sumberkinerja pribadi. Dengan mengubah perspektif ini,[3] mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari menilai tenaga kerja manusia dibandingkan dengan standar telahditetapkan. Salah satu metode meningkatkan kualitas sumber dayamanusia dengan menghargai dan menghukum karyawan. Bisnis memberikan manfaat kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka atau kinerja mereka. Dan sanksi adalah konsekuensi yang buruk dari dampak negatif terhadap pekerja. Dengan menerima penghargaan, rekan kerja mendorong satu sama lain menjadi lebihbaik[4].

Tabel I. Data penjualan Astra Motor Di Kota Bengkulu

No.	Tahun	Jumlah
1	Tahun 2020	980
2	Tahun 2021	1200
3	Tahun 2022	1500

Sumber: Astra Motor Di Kota Bengkulu

statistik penjualan Astra Motor di Bengkulu City. Tabel di atas menunjukkan peningkatan jumlah pelanggan membeli sepeda motor Honda di Astra Motor Kota Bengkulu dari tahun 2020 hingga 2022. Peningkatan ini menunjukkan bahwa penduduk Bengkulu memiliki kecenderungan untuk menggunakan sepeda motor Honda lebih sering daripada sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang informasi di atas dan pemahaman tentang peran pemberian reward, punishment dan motivasi dalam menentukan kinerja perusahaan, pengaruh Reward, Punishment dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Panorama Kota Bengkulu menjadi topik yang menarik bagi peneliti untuk menyelidiki lebih lanjut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Reward

Menurut [5] Jenis kompensasi diberikan kepadakaryawan sebagai penghargaan atas upaya mereka, baik secara finansial maupun nonfinansial, dikenal sebagai hadiah. Di dunia kerja, istilah "reward" mengacu pada hadiah diberikan oleh pimpinan organisasi kepadakaryawannya, baik berwujud maupun tidak berwujud, untuk meningkatkan motivasi dan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. [6].

2.2 Punishment

Menurut [6] punishment dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Menurut [7] mengatakan bahwa *punishment* / hukuman adalah disiplin yang diberikan kepada seorang karyawan yang tidak melakukan atau menyelesaikan tugas sesuai petunjuk. Menurut [8] punishment digunakan untuk mendorong pekerja dan menjamin kinerja yang optimal.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut [9] Motivasi, yang mungkin baik dan negatif baik di dalam maupun di luar, kekuatan mendorong seseorang bertindak atau tidak. Faktor motivasi ialah faktor yang menumbuhkan dorongan dan kegembiraan untuk pekerjaan seseorang[10]. Dengan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan pencapaian tujuan, maka motivasi ialah dorongan untuk bertindakatas berbagai proses perilaku manusia.[11]

2.4 Kinerja

Kinerja individu adalah produk dari proses kerja tertentu yang dilakukan untuk orang-orang dan organisasi yang bersangkutan pada waktu dan tempat yang tepat. Prestasi kerja atau prestasi ialah produk dilakukan individu atau kelompok individu suatu organisasi sesuai tanggungjawab dan wewenang masing-masing untuk

mencapai tujuan organisasi. [12]. Menurut [13] Kinerja juga merupakan kumpulan hasil yang diperoleh, bersangkutan secara legal, tidak melanggar undang-undang, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Kinerja karyawan didefinisikan telah dicapai karyawan berdasarkan kedudukan dalam organisasi [14].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sifat penelitian ialah penelitian explanatory research. populasi penelitian ialah seluruh karyawan Astra Motor Panorama Kota Bengkulu yang berjumlah 65. Sampel penelitian ini seluruh Karyawan Astra Motor Panorama Kota Bengkulu berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel gunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan studi ialah kuisioner, gunakan instrumen skala likert. Serta teknik analisis data uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis gunakan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat alat ukur menggambarkan gejala dicatat.

Tabel.2 Hasil Pengujian Validitas Reward

Variabel	Sig X1	Sig	Keterangan
X1.1	,000	0,05	Valid
X1.2	,000	0,05	Valid
X1.3	,000	0,05	Valid
X1.4	,000	0,05	Valid
X1.5	,000	0,05	Valid
X1.6	,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Punishment

Variabel	Sig X2	Sig	Keterangan
X2.1	,000	0,05	Valid
X2.2	,000	0,05	Valid
X2.3	,000	0,05	Valid
X2.4	,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Sig X3	Sig	Keterangan
X3.1	,000	0,05	Valid
X3.2	,000	0,05	Valid
X3.3	,000	0,05	Valid
X3.4	,000	0,05	Valid
X3.5	,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Sig Y	Sig	Keterangan
Y.1	,000	0,05	Valid
Y.2	,000	0,05	Valid
Y.3	,000	0,05	Valid

Y.4	,000	0,05	Valid
Y.5	,000	0,05	Valid
Y.6	,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Terlihat indikator memiliki item pernyataan valid ialah semua indikator memiliki nilai signifikan (0,05) semua indikator digunakan studi ini digunakan sebagai uji studi

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	< / >	Alpha	Keterangan
X1	,997	>	0,6	Reliabel
X2	,987	>	0,6	Reliabel
X3	,997	>	0,6	Reliabel
Y	,972	>	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

Masing – masing variabel memiliki cronbach's alpha bernilai positif dan $>0,6$, demikian Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11418366
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,076
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c

Sumber: Hasil peneliti Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Hasil normalitas di atas nilai signifikansi $,002 < 0,05$. disimpulkan nilai regsidual berdistribusi tidak normal.

Uji Heterokedasitas

Uji Glejser ialah uji untuk mengetahui sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heterokedastisitas.

Variabel	Sig	Kesimpulan
Reward (X1)	,401	Tidak terjadi
Motivasi kerja (X3)	,054	Tidak Terjadi

Sumber: Hasil peneliti Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Hasil uji heterokedasitas di atas diketahui $> 0,05$. disimpulkan data tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan gunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi apabila nilai tolerance > 0,1 VIF < 10.

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	,996	1,004
X2	,996	1,004
X3	1,000	1,000

Sumber: Hasil peneliti Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Nilai Tolerance reward, punishment dan motivasi kerja memiliki nilai Tolerance > 0,10 sedangkan VIF < 10,10 sehingga variabel independen bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	27,379	2,568
	Reward	-,141	,070
	Punishment	,246	,112
	motivasi kerja	-,185	,085

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

$$Y = 27,379 - 0,141 X_1 + 0,246 X_2 - 0,185 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan, berikut:

1. Nilai konstanta = 27,379 Bernilai positif artinya nilai Reward (X1), Punishment (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sama dengan 0, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 27,379
2. Nilai koefisien Reward (X1). Bernilai negatif -0,141 artinya reward mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami penurunan -0,141 asumsi punishment (X2) dan motivasi kerja (X3) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien Punishment (X2). Bernilai positif 0,246 artinya apabila punishment mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,246 asumsi reward (X1) dan motivasi kerja (X3) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X3). Bernilai negatif -0,185 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami penurunan -0,185 asumsi reward (X1) dan punishment (X2) nilainya konstan.

Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423 ^a	,179	,139	4,21414

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

Nilai Korelasi Berganda 0,423 dilihat ditabel korelasi diartikan, hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil output SPSS R Square = 0,179 (17,9 %). Sedangkan sisanya dijelaskan variabel-variabel tidak teliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil pengujian parsial (Ujit)

Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Di Kota Bengkulu (Dodi Haryanto)

t	Sig.
-2,011	,049
2,195	,032
-2,188	,033

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

1. H1: Hasil uji signifikan untuk *Reward* (X_1) $0,049 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti *reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2: Hasil uji signifikan untuk *Punishment* (X_2) $0,032 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3: Hasil uji signifikan untuk Motivasi Kerja (X_3) $0,033 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

hasil Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 12. Hasil pengujian Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236,242	3	78,747	4,434	,007 ^b
Residual	1083,296	61	17,759		
Total	1319,538	64			

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

Reward, *Punishment* dan Motivasi kerja memiliki nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis H_0 ditolak nilai signifikansi $<$ taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan *reward*, *punishment* dan motivasi $<$ dari 5% atau 0,05 maka hipotesis menyatakan "Reward, Punishment dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" terbukti.

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Astra Honda Motor Dikota Bengkulu

Menurut [5] *reward* atau kompensasi ialah semua jenis kompensasi, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan baik. Imbalan ini dapat berupa diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara sadar maupun tidak sadar, sebagai imbalan atas kontribusi prospektif mereka untuk pekerjaan sangat baik, kontribusi mereka untuk pekerjaan baik, dan penerapan cita-cita mereka untuk memenuhi persyaratan tenaga kerjanya tinggi. [15].

Dalam penelitian dilakukan oleh [16] mengenai penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo, hasil penelitian menyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh [17] menyatakan hasil penelitian diperoleh mengenai Analisis *Reward* Terhadap Komitmen *Afektif* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan *Emdee Skin Clinic*. Menyatakan *reward* berpengaruh terhadap komitmen *afektif*, kepuasan berpengaruh terhadap komitmen *afektif* dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan.

Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Astra Honda Motor Dikota Bengkulu

Menurut [7] *Punishment* ialah hukuman diterima karyawan karena gagal menyelesaikan tugas sesuai petunjuk. Hukuman, atau prospek hukuman, dimaksudkan untuk mengembangkan pekerja tidak patuh, menegakkan hukum relevan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. [16].

Dalam penelitian yang dilakukan oleh [15] mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang *The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang*, hasil penelitian menyatakan *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Hasil penelitian inididukung oleh penelitianterdahulu dilakukan oleh [8] menyatakan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antarap $unishment$ (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Meubel Lancar JayaAbadiKediri.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawab (Y) PT. Astra Honda Motor Dikota Bengkulu

Motivasi ialah dorongan untuk bertindak atasberbagai proses perilaku manusiadengan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan pencapaian tujuan. [18]

[19] berbagai kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan sosial, fisiologis, ego, dan aktualisasi diri, membentuk motivasi manusia. Masing-masing dari persyaratan ini memiliki tempatnya sendiri dalam hierarki, dan setelah persyaratan lainnya terpenuhi, mereka akan menjadi aktif. Kebutuhan fisiologis mencakup hal-halseperti makanan, air, tempat tinggal, dan lainnya. Rasa aman muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Persahabatan dan kasih sayang adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan akan ego terkait dengan rasa harga diri dan kebutuhan akan reputasi.

Dalam penelitian dilakukan oleh [19] mengenai Pengaruh MotivasiKerja, KepuasanKerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Divisi Penjualan PTRembaka, hasil penelitian menyatakan motivasikerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian inididukung oleh penelitian terdahuludilakukan oleh [10] berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh motivasikerja terhadap kepuasankerja, berarti motivasikerja berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kepuasankerja.

Pengaruh Reward (X_1), Punishment (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Motor Dikota Bengkulu

Memenuhi tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, mendukung program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan meningkatkan dinamika antara atasan dan deputy adalah semua tujuan kinerja. Kinerja bukan sekadar data yang digunakan perusahaan untuk membuat keputusan tentang upah atau promosi. Namun, penurunan kinerja dapat dicegah dengan membuat rencana untuk mendorong dan melibatkan lebih banyak orang.

Dalam penelitian dilakukan oleh [15] mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* TerhadapKinerja Karyawan Sutanraja HotelAmurang, hasilpenelitian menyatakan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitianterdahulu dilakukan [20] berdasarkan hasil penelitian diperoleh pelatihan berpengaruh terhadap kepuasankerja karyawan, pelatihan berpengaruhterhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan,

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasiluji signifikan reward (X_1) $0,049 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti reward (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Uji signifikan punishment (X_2) $0,032 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti punishment (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Uji signifikan motivasikerja (X_3) $0,033 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti motivasikerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Reward, Punishment dan MotivasiKerja memiliki nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaanhipotesis yaitu H_0 ditolak nilai signifikansi $<$ taraf kesalahan 5% (0,05). Nilaisignifikan reward, punishment dan motivasi kerja $<$ dari 5% atau 0,05 hipotesis menyatakan "Reward, Punishment dan MotivasiKerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" terbukti

SARAN

Adapun saran perlu disampaikan, sebagai berikut :

1. PadaReward (X_1) berpengaruh terhadap KinerjaKaryawan (Y) hasil signifikan $< 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil tersebut Reward padaPT. AstraHonda Motor diKotaBengkulu sudahbaik tetapi lebih baiklagi lebih ditingkatkanlagi.
2. PadaPunishment (X_2) berpengaruh terhadap KinerjaKaryawan (Y) signifikansi $< 0,05$. Punishment (X_2) padaPT. AstraHonda Motor diKotaBengkulu sudahbaik tetapi lebihbaik lagi ditingkatkan.

Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Di Kota Bengkulu (Dodi Haryanto)

3. Pada Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil signifikan $< 0,05$. H0 ditolak dan Ha diterima. Motivasi Kerja (X3) PT. Astra Honda Motor di Kota Bengkulu sudah baik tetapi lebih baik lagi ditingkatkan.
4. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terjalin komunikasi antar atasan dan karyawan apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis kinerja karyawan meningkat.
5. Penelitian hanya membahas tiga variabel yaitu Reward, Punishment Motivasi Kerja. Padahal masih banyak lagi bisa mempengaruhi motivasi kerja Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Karo, Gidion Karo dan Adiarto, "Pengukuran Produktivitas Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) PT. Astra International Tbk Divisi Astra Motor Penempatan Jakarta Honda Center," *J. Ind. Eng. Manag. Syst.*, vol. 7, no. 1, pp. 81–87, 2014.
- [2] W. Aji Normawan Rosyid, Handoyo Djoko W, "Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Harga dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Revo (Studi Kasus pada Konsumen Sepeda Motor Honda Revo Astra Motor Kebumen)," *Diponegoro J. Soc. Polit.*, pp. 1–8, 2013.
- [3] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [4] N. M. Putri Kentjana and P. Nainggolan, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)," *Natl. Conf. Creat. Ind.*, no. September, pp. 5–6, 2018, doi: 10.30813/ncci.v0i0.1310.
- [5] J. Entrepreneur and M. Sains, "1 2 12," vol. 3, no. 2, pp. 304–310, 2022.
- [6] O. Octario, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang)," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 1, pp. 1–5, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i1.677.
- [7] H. Khairunnisa, "Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mulia Catering Jakarta Timur," pp. 1–123, 2022.
- [8] Mohammad Kevin Arga Prasetya, Udik Jatmiko, and Dadang Afrianto, "Pengaruh Absensi Fingerprint, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Meubel Lancar Jaya Abadi," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 177–194, 2022, doi: 10.56910/gemilang.v2i3.210.
- [9] Victoria Gloria, "Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada sop ayam pak min klaten," *Unwidha Repos.*, 2022.
- [10] P. E. V. Putri and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 5, no. 11, pp. 7339–7365, 2018.
- [11] I. Abdurrohman *et al.*, "Kinerja tenaga pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik di desa selalai kecamatan cipaku kabupaten ciamis," pp. 1808–1822, 1808.
- [12] P. Pelatihan *et al.*, "Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln ulp pangsid (pangkajene sidrap)," 2022.
- [13] V. Rosvita, E. Setyowati, and Z. Fanani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus," *Indones. J. Farm.*, vol. 2, no. 1, pp. 14–20, 2017.
- [14] E. Putri Primawanti and H. Ali, "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 3, pp. 267–285, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- [15] R. Suak, Adolfini, and Y. Uhing, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang," *Emba*, vol. 5, no. 2, pp. 1050–1059, 2017.
- [16] Tangkuman, Tewal, and dkk, "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero)," *J. EMBA*, vol. 3, no. 2, pp. 884–895, 2015.
- [17] A. Budhi and E. Tjahjuadi, "Analisis Reward terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Karyawan Emdee Skin Clinic Reward Analysis on Affective Commitment through Employee Job Satisfaction Emdee Skin Clinic," vol. 7, no. 1, pp. 26–36, 2022.

- [18] L. Agusta, "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya," *Agora*, vol. 1, no. 3, pp. 1399–1408, 2013.
- [19] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [20] M. E. Supatmi, U. Nimram, and H. N. Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan," *J. Profit*, vol. 7, no. 1, pp. 25–37, 2012.