

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, FASILITAS, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI CV. DARGO UTAMA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD ILHAM DERMAWAN
NPM. 18.01.11.00.45**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2022

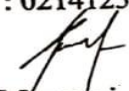
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Dermawan
Nomor Pokok/NIM : 1801110045
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward, Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13-10-2022 Pembimbing I :  Kartawinata, S.E., M.P.
NIDN : 0214125901

Tanggal 12-10-2022 Pembimbing II :  Veny Mayasari, S.E., M.M.
NIDN : 0204078902

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen





178/PS/DFE/22

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401




Marivan Zanarivah, SE, MM
NIDN : 0222096301

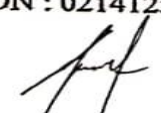
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Dermawan
Nomor Pokok/NIM : 1801110045
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward, Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama

Penguji Skripsi :

Tanggal 13-10-2022 Ketua Penguji :  Kartawinata, S.E., M.P.
NIDN : 0214125901

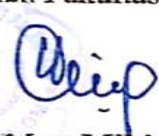
Tanggal 12-10-2022 Penguji I :  Veny Mayasari, S.E., M.M.
NIDN : 0204078902

Tanggal 11-10-2022 Penguji II :  Nur Effen, S.E., M.M.
NIDN : 0202076102

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariyah, SE, MM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Jangan pernah berhenti berkeinginan untuk mencoba dan menemukan
suatu hal yang baru”**

“Apresiasi kinerja seseorang dari usahanya bukan hasilnya” - Sundar Pichai

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Diriku sendiri**
- ❖ Kedua orang tuaku**
- ❖ Saudariku**
- ❖ Teman-teman seperjuangan**
- ❖ Dan almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ilham Dermawan

NPM : 1801110045

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 23 Agustus 2022

Penulis



Muhammad Ilham Dermawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Reward, Punishment, Fasilitas, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama*”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari betul bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan sukses tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK., CA, CSRSS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, S.E., M. P. selaku dosen pembimbing pertama.
5. Ibu Veny Mayasari S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua.
6. Seluruh staf pengajar dan aktivitas akademik Fakultas Ekonomi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Dargo Utama yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua dan kakak yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
9. Seluruh keluarga besar yang turut membantu dalam melakukan penelitian ini.
10. Teman-teman atau sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu memberikan masukan serta semangat.

Kepada semua pihak tersebut, penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak tersebut yang terlibat dalam penelitian ini.

Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penelitian ini. Untuk itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini. Penulis berharap agar penelitian ini akan menjadi bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, September 2022

Penulis,

Muhammad Ilham Dermawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoretis.....	9
2.1.1. Motivasi Kerja	9
2.1.2. <i>Reward</i>	15
2.1.3. <i>Punishment</i>	18
2.1.4. Fasilitas	22
2.1.5. Beban Kerja.....	25
2.2. Penelitian Lain yang Relevan	30
2.3. Kerangka Berpikir.....	31

2.4. Hipotesis	31
----------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1. Tempat Penelitian	33
3.1.2. Waktu Penelitian.....	33
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1. Sumber Data.....	34
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3. Populasi, sampel, dan sampling.....	35
3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2. Sampel dan Sampling	35
3.4. Rancangan Penelitian	36
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.5.1. Variabel Penelitian.....	37
3.5.2. Definisi Operasional	37
3.6. Instrumen Penelitian	39
3.7. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	50
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2. Struktur Organisasi.....	51
4.1.3. Uraian Tugas	51
4.2. Pembahasan dan Interpretasi	55
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	55
4.2.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2.4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.3.1. Hasil Uji Validitas	57
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	61
4.4. Uji Asumsi Klasik	62
4.4.1. Uji Normalitas	62

4.4.2. Uji Multikolinieritas	63
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	64
4.5. Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.6. Analisis Koefisien Determinasi	67
4.7. Analisis Koefisien Korelasi	68
4.8. Uji Hipotesis	70
4.8.1. Uji F (simultan)	70
4.8.2. Uji t (Uji Parsial)	71
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Data penjualan CV. Dargo utama	5
2. Penelitian Lain yang Relevan	29
3. Jadwal Penelitian	33
4. Definisi Operasional.....	38
5. Interpretasi Koefisien Korelasi	46
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
9. Hasil Uji Validitas <i>Reward</i> (X1).....	58
10. Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i> (X2)	58
11. Hasil Uji Validitas Fasilitas (X3).....	59
12. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X4)	60
13. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)	60
14. Hasil Uji Reliabilitas	61
15. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	63
16. Hasil Uji Multikolinieritas	64
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
18. Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
19. Koefisien Determinasi R^2	68
20. Koefisien Korelasi.....	69
21. Hasil Uji F	71
22. Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

1.	Kerangka Berpikir.....	31
2.	Struktur Organisasi CV. Dargo utama	51

ABSTRAK

MUHAMMAD ILHAM DERMAWAN, Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama (Dibawah Bimbingan Bapak Kartawinata S.E., M.P. dan Ibu Veny Mayasari, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik pengolahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi, dan uji hipotesis yang dibantu dengan alat program komputer IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 28.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 1,185 + 0,218X_1 + 0,349X_2 + 0,271X_3 + 0,500X_4$. Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama dengan nilai signifikan t sebesar $0,021 < 0,05$. Terdapat Pengaruh *punishment* terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama dengan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Fasilitas terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama dengan nilai signifikan t sebesar $0,020 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama dengan nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, Beban Kerja, Motivasi Kerja

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ilham Dermawan, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 Maret 2000 dari pasangan bapak Drs. Wawan Dermawan dan Ibu Elviana, ia anak ke 2 dari 2 bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Muhammadiyah 01 Palembang pada tahun 2012, sekolah menengah pertama di SMPN 13 Palembang pada tahun 2015, dan sekolah menengah atas di PKBM Homeschooling Primagama pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Saat ini penulis masih aktif menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan mempunyai beberapa sumber daya yang menjadi penggerak dalam menjalankan sistem operasionalnya. Beberapa sumber daya tersebut seperti sumber daya teknologi, sumber daya modal, dan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang paling esensial bagi suatu organisasi adalah tentunya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat mendasar jika ingin membangun sebuah fondasi yang kuat bagi suatu organisasi.

Sumber daya manusia tentunya harus dikelola dengan baik dan tepat jika suatu organisasi ingin bergerak maju. Tentunya pengelolaan tersebut tidak dapat dilakukan dengan sembarangan dan harus dapat diimplementasikan dengan ilmu pengetahuan, maka dikembangkanlah suatu ilmu yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia secara tepat yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun individu.

Manajemen sumber daya manusia diimplementasikan di suatu organisasi tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai di suatu organisasi. Salah satu komponen penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah seberapa besar kemauan atau keinginan untuk bekerja dari semua individu di suatu organisasi. Maka, dalam manajemen SDM tentunya diajarkan bagaimana

mengelola kemauan dari karyawan untuk bekerja bagi perusahaan dan organisasi atau yang disebut juga dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah penentu bagi perusahaan akan sejauh mana perusahaan bergerak maju, jika seluruh individu di suatu perusahaan tidak termotivasi maka tujuan perusahaan yang ingin dicapai hanya menjadi wacana saja. Maka dari itu perlu adanya pengelolaan tentang bagaimana motivasi kerja harus dapat terus tertanam pada semua individu di dalam suatu perusahaan.

Seperti yang sudah dikenal oleh sebagian banyak orang, bahwa terdapat teori hierarki kebutuhan motivasi dari seorang psikolog Abraham Maslow yang memberikan teori bahwa salah satu kebutuhan motivasi manusia adalah kebutuhan akan penghargaan (*reward*). Manusia adalah makhluk sosial, tentunya manusia ingin dihargai baik menghargai secara dirinya sendiri maupun dari lingkungan sosialnya. *Reward* atau juga biasa orang menyebutnya kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya yang dapat mengerjakan tugas dan wewenangnya secara baik. Dengan adanya pemberian *reward* maka perusahaan tentunya berharap agar karyawannya dapat terus produktif dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Selain *reward*, terdapat hal lain yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan, yaitu adalah sanksi (*punishment*). *Punishment* atau sanksi merupakan pemberian hukuman dari perusahaan kepada karyawannya yang kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan atau yang melanggar norma dan nilai yang berlaku di perusahaan. Pemberian sanksi ini tentu sebelumnya telah diberikan penjelasan pada saat karyawan melamar ke perusahaan yang biasanya telah tertulis

di kontrak atau dalam perjanjian kerja. Pemberian sanksi tentunya akan mendorong karyawan untuk dapat termotivasi agar meningkatkan kinerjanya dan tentunya menjaga norma dan nilai perusahaan.

Selain itu, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu adalah pemberian fasilitas. Fasilitas dapat berupa secara fisik dan non-fisik. Fasilitas fisik merupakan fasilitas yang dapat terlihat secara nyata dan dapat dirasakan fungsi dan manfaatnya. Dalam dunia kerja, fasilitas fisik dapat berupa kendaraan dinas, peralatan kerja, alat pendingin ruangan, dan lain-lain. Sedangkan fasilitas non-fisik adalah fasilitas yang tidak terlihat secara nyata dan dapat dirasakan fungsi dan manfaatnya. Contoh dari fasilitas non-fisik di dunia kerja adalah seperti jaminan kecelakaan kerja, asuransi jiwa atau kesehatan, dan lain-lain. Kedua jenis fasilitas tersebut berperan langsung dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Jika fasilitas yang diharapkan oleh karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan akan termotivasi untuk menjaga kinerjanya.

Selanjutnya terdapat suatu variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu beban kerja. Menurut Semaksiani (2019:561-562) beban kerja harus dapat disesuaikan dengan kemampuan dari seorang pekerja, baik kemampuan secara fisik maupun kemampuan kognitif. Artinya, beban kerja tidak boleh diberikan melebihi dari kemampuan seorang pekerja. Ini tentunya terdapat suatu alasan, berbagai masalah dapat timbul jika beban kerja tidak dikendalikan dan melebihi batas kemampuan pekerja. Masalah-masalah tersebut dapat berupa meningkatnya stres kerja, dan juga penurunan motivasi kerja. Mengurangnya

motivasi kerja secara pasti akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Menurut Herzberg dalam Fahmi (2017:105-106), mengungkapkan teori motivasinya dalam bentuk kajian. Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi beberapa faktor seperti pekerjaan yang ditekuni seseorang, keberhasilan atau capaian kinerja yang diraih, peluang untuk bertumbuh, dan lain-lain. Serta terdapat *hygiene factors* yaitu faktor motivasi yang berasal dari kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, atau sejenisnya yang memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat untuk membangun semangat kerja

Penelitian ini dilakukan di CV. Dargo Utama, Dargo Utama merupakan perusahaan distributor material bahan bangunan yang terletak di jalan K.H. Wahid Hasyim No.893, 2 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, Sumatera Selatan 30257. Penulis mengamati bahwa CV. Dargo Utama mempunyai permasalahan yang cukup serius dengan kinerja karyawannya. Berdasarkan data penjualan tahunan yang diberikan oleh perusahaan, penulis mencermati bahwa penjualan tahunan perusahaan semakin menurun. Berikut adalah data penjualan tahunan dalam enam tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Dargo Utama

TAHUN	TOTAL
2016	Rp. 41.151.337.660
2017	Rp. 41.027.372.748
2018	Rp. 28.278.416.411
2019	Rp. 29.680.091.515
2020	Rp. 23.928.544.912
2021	Rp. 16.524.442.325
TOTAL	Rp. 180.590.205.571

Sumber : CV. Dargo Utama, 2022

Data penjualan tersebut mengindikasikan bahwa adanya kemungkinan penurunan motivasi kerja dari karyawan perusahaan sehingga penjualan tiap tahunnya tidak juga meningkat.. Hanya di tahun 2019 terdapat ada peningkatan sedikit dari jumlah penjualan. Untuk tahun selanjutnya, yaitu tahun 2020 dan 2021 penjualan kembali menurun. Penyebabnya dapat berbagai macam, dimulai dari tidak memadainya fasilitas yang diberikan seperti peralatan kantor, peralatan elektronik, fasilitas kendaraan, dan lain-lain.

Selanjutnya ada juga kemungkinan dari kurangnya *reward* (penghargaan) yang diberikan, seperti tunjangan, gaji, insentif yang jumlahnya masih kurang. Ataupun adanya pemberian hukuman (*punishment*) yang kurang efektif sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Kemudian yang terakhir adanya kemungkinan beban kerja (*workload*) yang berlebihan, seperti target penjualan yang terlalu tinggi, atau jam kerja yang berlebihan.

Peneliti mengamati bahwa keempat variabel tersebut (*Reward*, *Punishment*, Fasilitas, Beban Kerja) merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap Motivasi Kerja karyawan di CV. Dargo Utama sehingga keempat faktor

tersebut yang akan dijadikan sebagai variabel penelitian. Sedangkan untuk faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yang salah satu contohnya adalah lingkungan kerja, peneliti tidak menemukan adanya keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di perusahaan.

Semua penyebab yang telah disebutkan tentunya harus ditelusuri lebih dalam, apakah ada kaitannya dengan motivasi kerja karyawan CV. Dargo Utama sehingga tingkat kinerja karyawan memburuk, yang salah satunya telah terindikasi dengan volume penjualan yang menurun setiap tahunnya. Maka dari latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama?
2. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama?
4. Apakah Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama?

5. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Fasilitas, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama.
2. Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama.
3. Pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama.
4. Pengaruh Fasilitas secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama.
5. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Dargo Utama.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan terutama kaitannya dengan pengaruh *reward*, *punishment*, fasilitas dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Dargo Utama.

2. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi wawasan baru bagi penulis terutama yang kaitannya dengan *reward*, *punishment*, fasilitas, beban kerja, dan motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan, dan Ismi Nur Afani. 2018. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa." *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2* 244.
- Akbar, Ali. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sul-Sel*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anggun, F. 2021. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Di Kecamatan (Paten) di Daerah*. Guepedia.
- Ariman, Iis Nasibah Binti. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Dymastara, Eko Septian. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. Bengkulu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Eni, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Pradnyani, dkk. 2020. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 28.
- Hadi, Sholikul. 2018. *Pengaruh Reward, Punishment dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Lamongan Marine Industry*. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Hasibuan, dkk. 2020. "Desain Sistem Manajemen Kinerja (Kasus Industri Manufaktur dan Jasa)." Dalam *Desain Sistem Manajemen Kinerja (Kasus Industri Manufaktur dan Jasa)*, oleh Zulfa Fitri Ikatrinasari, Hasbullah Sawarni Hasibuan, 5. Malang: Ahlimedia Press.
- Hasibuan, Tamrin. 2018. "Pengaruh Kesejahteraan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 10.

- Hidayat, Aziz Alimul. 2021. *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Surabaya: Geger Sunten.
- Irawati, dkk. 2017. "Analisis Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia." *Jurnal Invoasi dan Bisnis* 51.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 39.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Heru. 2021. *Pengantar Praktis penyusunan Instrumen Penelitian*. Sleman: Deepublish.
- Meiryani. 2021. *Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear*. Agustus 12. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-regresi-linear/>.
- . 2021. *Memahami Uji T Dalam Regresi Linear*. Agustus 12. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>.
- Mhd. Ikhwanda Nawawi, dkk. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan." *Jurnal Akuntansi Binis dan Keuangan* 5.
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia Edisi Pertama (Cetakan Kesebelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawar, Muhammad Hadi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muqoyyarah, Lailatul. 2018. "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 96.
- Prasetyo, Edi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Bersama Surabaya*. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Priyatmono, Unggul. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT Kharisma Buana Jaya*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Saputra, Dicky. 2017. "Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4.

- Semaksiani, Astria. 2019. "The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies)." *Jurnal Scholars Bulletin* 561-562.
- Septiawan, Bambang, Endah Masrunik, and Muhammad Rizal. 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z (Teori Dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugihen, Paul Dinovant. 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, Yeri, and Achmad Slamet. 2017. *Statistik Inferensial*. Sleman: Andi Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. "Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)." In *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, by Ferdinatus Taruh, 3. Sleman: Deepublish.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 408.
- Wijaya, Yoshua. 2020. "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah)." *Jurnal AGORA* 6.