

### PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. ABDI BUDI MULIA KEBUN TELUK PANJI 4

Linda Tri Wira Astuti<sup>1\*</sup>, Firman R.L. Silalahi<sup>1</sup>, Herawaty, Fariq Abiyyu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Penyuluhan Perkebunan Presisi Polbangtan Medan

Email : [lindatriwiraastuti@gmail.com](mailto:lindatriwiraastuti@gmail.com)

**Abstract :** *Employee motivation, particularly in the plantation sector, is shaped by the presence of rewards and punishments within a company. The purpose of this study is to assess the level of work motivation among harvesters at PT. ABM Kebun Teluk Panji 4 and to examine the influence of rewards and punishments on their work motivation. The study was conducted at PT. Abdi Budi Mulia Kebun Teluk Panji 4 in Kampung Rakyat District, South Labuhan Batu Regency, North Sumatra Province, from December 2022 to February 2023. Data collection methods included interviews, documentation, and questionnaires that had been tested for validity and reliability, while data analysis methods used were Likert scale and Multiple Linear Regression. The study results show that the work motivation level of palm oil harvesters at PT. ABM Kebun Teluk Panji 4 is very high, with a score of 90%. The variable that significantly influences work motivation is the reward variable (X1), while the punishment variable (X2) does not have an effect.*

**Submit:**

**Review:**

**Publish:**

**Keyword :** *Reward, Punishment, Work Motivation, Palm Oil Harvesters, Multiple Linear Regression.*

**Abstrak :** Motivasi kerja karyawan khususnya di dunia perkebunan terbentuk dari adanya *reward* dan *punishment* dalam suatu instansi perusahaan. Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk mengkaji tingkat motivasi kerja pemanen di PT.ABM Kebun Teluk Panji 4 dan mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pemanen di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4. Pengkajian ini dilaksanakan di PT. Abdi Budi Mulia Kebun Teluk Panji 4 Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara pada bulan Desember 2022 sampai dengan Februari 2023. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, dan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sementara metode analisis data menggunakan skala *Likert* dan Regresi Linear Berganda. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4 tergolong sangat tinggi, dengan nilai 90 %. Variabel yang berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan pemanen yaitu variabel *reward* (X1), sedangkan variabel *punishment* (X2) tidak berpengaruh.

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

**Kata Kunci:** *Reward, Punishment*, Motivasi Kerja, Pemanen Kelapa Sawit, Regresi Linear Berganda.

### PENDAHULUAN

Kelapa sawit sebagai tanaman penghasil minyak nabati terbesar dibandingkan dengan tanaman penghasil minyak nabati lain adalah hemat lahan, efisien dalam penggunaan input produksi dan paling tinggi kandungan minyaknya (PASPI, 2021). Perkembangan dan produksi perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus meningkat hingga mencapai 15,40 juta hektar dan menjadi perkebunan kelapa sawit terluas di dunia (USDA, 2022).

Berkembangnya perkebunan kelapa sawit saat ini menjadikan dunia industri sektor pertanian sub-sektor perkebunan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi dalam pengelolaan dan operasional perusahaan untuk menjadi perusahaan yang unggul di era globalisasi. Pemanen kelapa sawit merupakan SDM yang penting di perkebunan karena tugas mereka yang vital dalam memastikan kelancaran produksi dan hasil panen yang optimal. Selain memanen buah sawit dengan hati-hati dan efisien, mereka juga harus mengoperasikan alat dan mesin dengan benar, serta bekerja dalam kondisi lingkungan yang berat. Keberhasilan produksi kelapa sawit sangat tergantung pada keterampilan, pengalaman dan motivasi kerja pemanen kelapa sawit dalam melaksanakan tugas mereka. Keterampilan dan pengalaman pemanen kelapa sawit sangat diperlukan dalam mengidentifikasi masalah teknis dan menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan. Sedangkan motivasi kerja pemanen sangat penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja di perkebunan kelapa sawit. Pemanen kelapa sawit yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi target produksi yang telah ditetapkan.

Motivasi dalam bekerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi. Motivasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi adalah faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan yang baik (Kismoyogi *et al*, 2019). Motivasi kerja karyawan khususnya di dunia perkebunan terbentuk dari adanya *reward* dan *punishment* dalam suatu instansi perusahaan. *Reward* merupakan bentuk motivasi bagi karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

sesuai hingga mencapai target yang ditentukan dalam sebuah perusahaan. *Punishment* atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk *reinforcement* negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari.

Pemberian *reward* pada sebuah perusahaan haruslah bersikap adil, dalam arti bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada karyawan dengan beberapa alasan yang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang dicapai oleh karyawan (Fitriani *et al*, 2020). Berdasarkan hal tersebut, *reward* diberikan dalam bentuk sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja atau memberikan motivasi kepada karyawan agar mencapai tujuan dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Pradnyani, 2020). Begitu pula dengan *punishment* atau hukuman yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tergantung dari bagaimana hukuman tersebut diterapkan. Jika hukuman dianggap sebagai ancaman atau intimidasi, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika hukuman diterapkan secara adil dan objektif sebagai konsekuensi dari perilaku yang tidak diinginkan, maka hal tersebut dapat memperbaiki motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia *et al* (2022) menyatakan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. Hasil penelitian lain yang selaras bahwa Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan juga dilakukan oleh Gentari (2022), Badrudin *et al* (2021) dan Pradnyani *et al* (2020).

PT. Abdi Budi Mulia (PT.ABM) adalah salah satu perusahaan perkebunan swasta kelapa sawit di Sumatera Utara yang berlokasi di Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Luas perkebunan kelapa sawit ini sekitar 12 ribu hektar, yang di bagi ke dalam 6 kawasan perkebunan. PT. ABM memiliki visi yaitu menjadi perusahaan terkemuka dan berkelanjutan di bidang perkebunan kelapa sawit melalui keunggulan operasional. Salah satu kawasan perkebunan di PT. ABM adalah Kebun Teluk Panji (TP) 4, Kebun ini memiliki luas 1.977 hektar dengan 3 Divisi/Afdeling di dalamnya.

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

PT. ABM ini telah menjalankan sistem *reward* dan *punishment* dalam hal pemanenan buah kelapa sawit, yang bertujuan untuk mengontrol kualitas kerja karyawan agar bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa *reward* dan *punishment* dapat menjadi suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pemanen. Oleh karena itu perlu untuk diteliti apakah sistem *reward* dan *punishment* yang dijalankan di PT. ABM telah mampu mempengaruhi motivasi kerja dari pemanen kelapa sawit sehingga tujuan akhir perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengkaji tingkat motivasi kerja dan (2) mengkaji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pemanen di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4.

### METODE PENELITIAN

#### **Waktu dan Tempat.**

Kegiatan pengkajian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Desember s.d 28 Februari 2023 di PT. Abdi Budi Mulia Kebun Teluk Panji 4 Kecamatan Kampung Rakyat Kabupaten Labuhan Batu Selatan Provinsi Sumatera Utara.

#### **Data dan Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini tentang motivasi kerja pemanen, persepsi pekebun terhadap sistem *reward* dan *punishment* yang dilaksanakan oleh perusahaan. Untuk mengumpulkan data tersebut dilakukan melalui survei dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dilengkapi dengan observasi serta wawancara lanjutan.

#### **Populasi dan Sampel**

Dalam menentukan sampel dalam pengkajian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan *sensus*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari pengkajian ini yaitu 40 karyawan pemanen tetap dari tiga divisi di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4.

#### **Analisis Data**

*Analisis tingkat motivasi kerja pemanen*

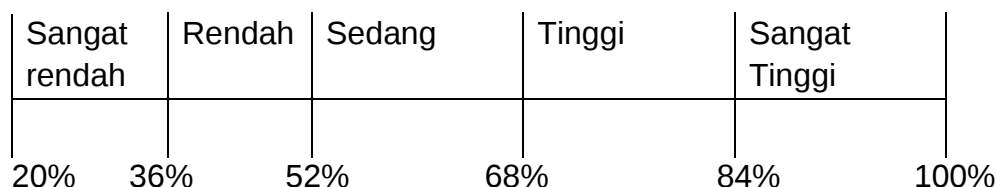
# JURNAL SOMASI

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

Untuk menilai tingkat motivasi kerja Pemanen di PT. ABM menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Motivasi} = \frac{\text{Skor motivasi yang diperoleh}}{\text{Skor maksimum sikap}} \times 100\% \dots\dots\dots (1)$$

Hasil nilai yang diperoleh dapat dilihat melalui garis kontinum tingkat motivasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Garis kontinum untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan pemanen di PT. ABM.

### *Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Tingkat Motivasi Pemanen*

Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap tingkat motivasi pemanen digunakan analisis regresi linear. Sebelum melakukan analisis Regresi linear, dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Adapun persamaan Regresi Linear adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots (2)$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Motivasi Kerja Pemanen di PT. ABM

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel *Reward*

$X_2$  = Variabel *Punishment*

### *Uji Determinasi*

Koefesien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat (dependen). Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin tinggi, hal ini berarti bahwa

variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan variabel terikat. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil atau mendekati 0 (nol) berarti kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\% \dots (3)$$

Keterangan:

$$Kd = 0 \leq R^2 \leq 1$$

Kd = Koefisien determinasi

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### *Uji Simultan (Uji F)*

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan atau keseluruhan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2022) rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r)^2}{n-k-1}} \dots (4)$$

Keterangan:

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Fhitung selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel (n-k-1)

Sumber : Sugiyono (2022)

Formulasi hipotesis yang diuji:

$H_0 : \beta_1 = 0$  (hipotesis nihil) berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X secara simultan dengan variabel Y

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  (hipotesis alternatif berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X secara simultan anantara variabel Y

Kriteria pengujian yaitu:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen (X) secara keseluruhan berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen (X) secara keseluruhan tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (Y)

### *Uji Partial*

Untuk mengkaji tingkat signifikan pengaruh secara parsial digunakan uji t dengan asumsi variable independent lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2022), untuk mengkaji tingkat signifikansi pengaruh dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) digunakan uji t yaitu dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots (5)$$

Dimana :

$T_{hitung}$  = Tingkat signifikan yang selanjutnya dibandingkan dengan  $T_{tabel} (n-2)$

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

Sumber : Sugiyono (2020)

Kriteria Pengujian:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha=0,05)$  berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependen
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha=0,05)$  berarti  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependen

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden merupakan gambaran identitas diri responden sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan pemanen tetap di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4, disajikan pada Tabel 1 berikut

Tabel 1. Karakteristik Pemanen Kelapa Sawit di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4

| No | Karakteristik      | Min | Maks | Average | StDev |
|----|--------------------|-----|------|---------|-------|
| 1  | Umur (tahun)       | 28  | 47   | 38,02   | 6,65  |
| 2  | Pengalaman (tahun) | 3   | 11   | 6,17    | 2,36  |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis, umur responden dalam pengkajian ini masuk ke dalam usia produktif sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2021 yaitu antara umur 15 - 64 tahun dengan rata-rata pemanen berumur 38 tahun. Kelompok usia produktif pada umumnya memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Pekebun di PT. ABM dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 52,5 %, sedangkan pemanen dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 47,5 %. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan dengan rentang waktu masa kerja yang cukup. Waktu membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja/ karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasi masalah di bidangnya.

Walaupun masa kerja pemanen di PT.ABM yang kurang dari 5 tahun (tergolong masa kerja baru) lebih banyak, namun pemanen tersebut sudah ahli dan familiar dalam pelaksanaan panen dikarenakan sebagian karyawan pemanen berasal dari perusahaan kelapa sawit di luar PT. ABM.

### Tingkat Reward

Indikator untuk mengukur tingkat reward adalah upah/gaji, bonus dan insentif, tunjangan, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Berikut hasil tingkat *Reward* pekebun di PT. ABM

Tabel 2. Tingkat *reward* di PT. ABM

| No | Indikator          | Skor Responden | Skor Maksimum | Nilai Reward (%) | Keterangan    |
|----|--------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| 1  | Upah /Gaji         | 732            | 800           | 91               | Sangat Tinggi |
| 2  | Bonus dan Insentif | 544            | 600           | 90               | Sangat Tinggi |
| 3  | Tunjangan          | 714            | 800           | 89               | Sangat Tinggi |
| 4  | Pengembangan Diri  | 361            | 400           | 90               | Sangat Tinggi |
|    | Jumlah             | 2351           | 2600          | 90               | Sangat Tinggi |

Sumber: Analisis Data Primer, (2023)

Berdasarkan Tabel 2, tingkat *reward* di PT. ABM tergolong sangat tinggi . Hal tersebut disebabkan karena perusahaan memberikan *reward* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan pemanen karena menurut karyawan pemanen upah/gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu perusahaan juga memberikan sistem penggajian sesuai beban kerja yang diberikan. Perusahaan juga memberikan bonus dan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Untuk mengetahui *reward* yang diberikan perusahaan untuk karyawan pemanen maka harus melihat dari sistem pemberian *reward* di PT ABM.

Sistem *reward* yang di laksanakan di PT. ABM terdapat beberapa jenis yaitu upah/gaji , bonus dan insentif, tunjangan dan pengembangan diri adapun sistem pemberian *reward* tersebut sebagai berikut

#### 1. Upah/gaji

Pemberian upah/gaji dilakukan dalam kurun waktu satu bulan sekali. Pemberian gaji disesuaikan dengan target harian dalam satu bulan. Jika hasil /target karyawan pemanen lebih maka akan dimasukkan ke

dalam premi. Besaran upah/gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dilakukan antara perusahaan dan karyawan. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 11 Ayat (5) yaitu Presentase besaran upah pokok dalam komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

### 2. Bonus dan Insentif

Pemberian bonus pada umumnya dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sekali besaran bonus bergantung dengan laba yang didapatkan perusahaan. Pemberian Insentif dilakukan dalam kurun waktu satu bulan sekali, insentif diberikan jika pemanen mendapatkan target ton bulanan. Jika pemanen mendapatkan lebih dari target maka akan mendapatkan premi sesuai dengan angka yang melebihi target. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 10 ayat (2) yaitu insentif ditetapkan sesuai kebijakan Perusahaan. Pasal 11 ayat (2) yaitu bonus untuk pekerja di atur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### 3. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan pemanen yaitu, Tunjangan Hari Raya (THR), Fasilitas Rumah, Beasiswa Pendidikan untuk anak karyawan yang berprestasi dan Jaminan Kesehatan. Tunjangan Hari Raya diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 9 ayat (1) yaitu Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, pasal 9 ayat (2) tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan dan menurut Permenaker nomor 6 Tahun 2016 pasal 6 yaitu Tunjangan Hari Raya yang diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.

Fasilitas yang diberikan perusahaan diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 100 ayat (1) untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan menyesuaikan kemampuan perusahaan, pasal 100 ayat (2) Fasilitas kesejahteraan

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

yang dimaksud antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin dan fasilitas kesehatan.

Pemberian beasiswa pada anak karyawan dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya PT. ABM akan menyaring anak-anak karyawan melalui ujian tertentu dan melihat potensi anak tersebut dari bidang prestasi yang didapatkan. Untuk jenjang pendidikan Sekolah dasar (SD) sampai dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK) beasiswa akan diberikan dalam bentuk uang rupiah untuk pembinaan dan jenjang pendidikan Strata 1 (satu) atau Diploma beasiswa akan diberikan dalam bentuk rupiah dalam hal ini (Uang Saku dan bantuan biaya kuliah).

Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan di atur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan pasal 1 ayat (1) yaitu jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran Jaminan Kesehatan atau iuran kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah, pasal 1 ayat (2) yaitu peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di indonesia, yang telah membayar iuran Jaminan Kesehatan, pasal 1 ayat (3) iuran jaminan Kesehatan adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh Peserta, Pemberi Kerja, dan/atau Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah untuk program Jaminan Kesehatan, pasal 1 ayat (19) Fasilitas kesehatan adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan perorangan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintahan Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat.

Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 18 ayat (1) Pengusaha wajib memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan. Ayat (2) Pengusaha wajib melaporkan setiap kecelakaan, ayat (3) Pengusaha wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara setempat atau terdekat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap II dalam waktu tidak lebih dari

# JURNAL SOMASI

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

2 x 24 (dua kali dua puluh empat) jam setelah ada surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat yang menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut :

- a. Sementara tidak mampu bekerja telah berakhir;
  - b. Cacat sebagian untuk selama-lamanya;
  - c. Cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
  - d. Meninggal dunia.
4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri di PT. ABM berupa kenaikan Jabatan misalnya seorang pemanen yang menjadi seorang mandor namun, untuk mendapatkannya seorang pemanen harus memiliki pengalaman kerja dengan kurun waktu lebih dari 6 tahun masa kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa dalam sistem pemberian *reward* terdapat beberapa jenis *reward* yang dapat diperoleh pemanen sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misal seorang karyawan pemanen harus mendapatkan target tonase tertentu dalam kurun waktu 1 bulan untuk memperoleh intensif. Selain itu ada premi, dimana premi didapatkan oleh pemanen jika karyawan tersebut mendapatkan produksi lebih dari target harian.

### Tingkat Punishment

Indikator untuk mengukur tingkat punishment adalah berupa pelaksanaan teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan/penurunan gaji dan pembebasan jabatan/PHK Berikut hasil tingkat *Punishment* pekebun di PT. ABM

Tabel 3. Tingkat *punishment* di PT. ABM

| No | Indikator                  | Skor Responden | Skor Maksimum | Nilai Reward (%) | Keterangan    |
|----|----------------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| 1  | Teguran Lisan              | 729            | 800           | 91               | Sangat Tinggi |
| 2  | Teguran Tertulis           | 542            | 600           | 90               | Sangat Tinggi |
| 3  | Pemotongan/ Penurunan Gaji | 718            | 800           | 89               | Sangat Tinggi |

# JURNAL SOMASI

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

|   |                        |      |      |    |               |
|---|------------------------|------|------|----|---------------|
| 4 | Pembebasan jabatan/PHK | 555  | 600  | 92 | Sangat Tinggi |
|   | Jumlah                 | 2544 | 2800 | 90 | Sangat Tinggi |

Sumber: Analisis Data Primer, (2023)

Berdasarkan Tabel 3, tingkat *punishment* di PT. ABM tergolong sangat tinggi. Nilai tersebut disebabkan karena perusahaan memberikan *punishment* yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan pemanen menurut karyawan pemanen teguran yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan. *Punishment* yang diberikan bermaksud untuk mengontrol kinerja dan bukan untuk mengintimidasi pekerja. Sistem *punishment* yang di laksanakan di PT. ABM terdapat beberapa jenis yaitu teguran lisan ,tertulis, pemotongan gaji/denda dan PHK adapun sistem pemberian hukuman/*punishment* tersebut sebagai berikut.

Tabel 4. Sistem pemberian *punishment*

| No | Jenis <i>Punishment</i> | Sistem Pemberian                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Teguran Lisan           | Pemberian teguran lisan pada umumnya diberikan secara langsung kepada pemanen yang melanggar aturan. Teguran ini bersifat pendekatan persuasif berharap karyawan yang melanggar aturan atau bekerja tidak sesuai standard untuk tidak mengulangi kesalahannya. |
| 2  | Teguran Tertulis        | Pemberian teguran tertulis diberikan jika seorang karyawan yang melanggar aturan telah diberikan teguran lisan sebelumnya namun masih mengulangi kesalahan yang sama atau lebih besar. Pemberian teguran tertulis biasanya berupa Surat Peringatan             |
| 3  | Pemotongan Denda        | gaji/Pemotongan gaji/ Denda dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku di PT. ABM.                                                                                                                                                                            |

# JURNAL SOMASI

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

|   |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Pembebasan jabatan/ PHK | Pembebasan jabatan dilakukan ketika seorang karyawan pemanen dinilai tidak kompeten lagi untuk menjadi seorang pemanen.. PHK tergolong kasus yang jarang dilakukan namun tindakan ini dapat dilakukan ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran berat seperti kasus asusila. |
|---|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sumber: PT. ABM, (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dalam sistem pemberian *punishment* terdapat tingkatan pemberian peringatan atau teguran, Dimulai dari pemberian teguran yang paling ringan yaitu teguran lisan yang diberikan oleh mandor atau asisten divisi secara pendekatan persuasif berharap karyawan yang melanggar aturan atau bekerja tidak sesuai *standard* untuk tidak mengulangi kesalahannya. Sampai pemberian hukuman paling berat yaitu pembebasan jabatan yang dilakukan ketika seorang karyawan pemanen dinilai tidak kompeten lagi untuk menjadi seorang pemanen. Pada umumnya karyawan tersebut akan dialihkan ke pekerjaan lain selain memanen kelapa sawit dan yang terakhir ada PHK yang tergolong jarang dilakukan namun tindakan ini dapat dilakukan ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran berat.

### Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pemanen

Hasil analisis motivasi kerja karyawan pemanen dapat dilihat dari tabel 5 berikut.

Tabel 5. Analisis Skor Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pemanen

| No | Indikator                                  | Skor Responden | Skor Maksimum | Nilai Motivasi Kerja (%) | Keterangan    |
|----|--------------------------------------------|----------------|---------------|--------------------------|---------------|
| 1  | Kebutuhan Fisiologis dan Keselamatan Kerja | 1277           | 1400          | 91                       | Sangat Tinggi |

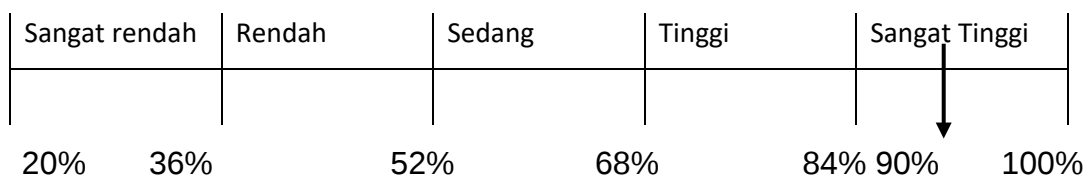
# JURNAL SOMASI

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

|        |                                  |      |      |    |               |
|--------|----------------------------------|------|------|----|---------------|
| 2      | Kebutuhan Sosial dan Penghargaan | 885  | 1000 | 89 | Sangat Tinggi |
| Jumlah |                                  | 2162 | 2400 | 90 | Sangat Tinggi |

Sumber: Analisis Data Primer, (2023)

Berdasarkan Tabel 5, tingkat motivasi kerja karyawan pemanen di PT. ABM tergolong sangat tinggi . Hasil yang diperoleh jika diukur dengan garis kontinum adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Garis kontinum hasil tingkat motivasi kerja karyawan pemanen  
Sumber: Analisis Data Primer, (2023)

Berdasarkan garis kontinum, diperoleh hasil tingkat motivasi kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. ABM tergolong sangat tinggi. Hal ini disebabkan adanya kebutuhan yang harus di penuhi atau di inginkan oleh karyawan pemanen. Untuk memotivasi karyawan, maka tingkat kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhannya harus bisa dipenuhi secara baik dan wajar, sesuai dengan teori kebutuhan Maslow kebutuhan fisik ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar dan setiap orang pasti membutuhkannya secara terus menerus, sehingga tidak bisa diabaikan melainkan untuk dipenuhi atau dipuaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmawati dan Sultoni (2024) yang menyatakan bahwa gaji karyawan perusahaan yang tidak pernah mengalami keterlambatan sehingga kinerja yang dihasilkan dalam hal ini memberikan pengaruh yang positif. Tingkat motivasi kerja karyawan akan meningkat jika bentuk kebutuhan fisik yang diberikan perusahaan juga semakin tinggi, Selain itu sama halnya dengan kebutuhan keselamatan kerja, semakin tinggi bentuk jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Di PT. ABM Kebutuhan fisik pemanen yang

dipenuhi oleh perusahaan adalah adanya besaran gaji, intensif, premi dan bonus yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan adalah segala kegiatan yang dilakukan dilengkapinya SOP yang harus dipatuhi oleh karyawan panen, serta dipenuhi nya segala fasilitas yang mendukung keselamatan kerja dari pemanen. Selain itu adanya jaminan tunjangan atas kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator kebutuhan sosial dan penghargaan tergolong sangat tinggi dikarenakan karyawan yang dapat mengekspresikan rasa aktualisasi diri dan dapat berinteraksi secara sosial. Perusahaan juga mengapresiasi kepada pekebun yang melaksanakan dan melakukan pekerjaannya dengan baik dengan adanya premi, insentif dan bonus serta memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka sehingga akan merasa lebih percaya diri dan merasa lebih dihargai dalam lingkungan kerjanya sehingga akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan kreatif dalam mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Santika *et al* (2018) yaitu penghargaan yang diberikan perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

### **Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pemanen di PT. ABM Kebu Teluk Panji 4**

Analisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pemanen di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4 diawali dengan uji asumsi klasik, dan dilanjutkan dengan uji regresi berganda.

#### ***Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja terlebih dahulu harus mengetahui besar nilai koefisien determinasinya yang menerangkan persentase variabel X mampu menjelaskan variabel Y dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel *reward* dan *punishment* memiliki kontribusi menjelaskan dengan baik variasi variabel motivasi kerja karyawan pemanen sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam pengkajian ini (Tabel 6)

Tabel 6. Hasil Ouput Model Summary

| Model Summary                                 |           |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                         | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                             | .791<br>a | .626     | .606              | 1.91838                    |
| a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward |           |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja         |           |          |                   |                            |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara serentak dengan tujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y) disebut sebagai uji F. Hasil yang diperoleh adalah nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,941 dan nilai signifikannya 0,000. Kedua nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dan nilai  $\alpha$  (0,05). Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $30,941$ ) >  $F_{tabel}$  (3,25) dan nilai signifikansi anova  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel *reward* dan *punishment* secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan panen di PT ABM Kebun Teluk Panji 4 (Tabel 7)

Tabel 7. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji-F)

| ANOVA <sup>a</sup> |             |                |    |             |        |                   |
|--------------------|-------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |             | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. $F_{tabe}$   |
| 1                  | Regressi on | 227.733        | 2  | 113.867     | 30.941 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual    | 136.167        | 37 | 3.680       |        |                   |
|                    | Total       | 363.900        | 39 |             |        |                   |

Sumber : Data Primer diolah (2023)

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara individu digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Hasil uji variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pemanen di PT ABM Kebu Teluk Panji 4 secara parsial disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil uji t

| No | Variabel               | Koefisien Regresi | thitung | Sig   | Keterangan                   |
|----|------------------------|-------------------|---------|-------|------------------------------|
| 1  | <i>Reward</i> (X1)     | 0,646             | 3,516   | 0,001 | Berpengaruh Signifikan       |
| 2  | <i>Punishment</i> (X2) | 0,360             | 1,633   | 0,111 | Berpengaruh Tidak Signifikan |

Sumber : Analisis Data Primer

Variabel yang berpengaruh nyata yaitu variabel *reward* (X1), sedangkan variabel *punishment* (X2) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pemanen. Adapun pengaruh lain dari masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja karyawan pemanen membentuk suatu model persamaan regresi linear berganda. Persamaan tersebut diambil dari nilai a dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen atau variabel X. Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah

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

$$Y = -6,785 + 0,646X_1 + 0,360X_2 + e$$

### 1) *Reward* (X1)

Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) bernilai positif, yaitu 0,646 artinya bahwa jika *reward* meningkat 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan pemanen akan meningkat 0,646 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *reward* dengan motivasi kerja karyawan pemanen. semakin besar *reward* yang di dapatkan karyawan pemanen maka semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil analisis uji pengaruh parsial (t) menunjukkan bahwa nilai koefisien  $t_{hitung}$  (3,516) >  $t_{tabel}$  (2,02) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya variabel *reward* berpengaruh nyata atau H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan yaitu upah dan gaji yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan sehari hari karyawan pemanen, selain itu terdapat pemberian premi dan insentif yang memotivasi karyawan pemanen untuk bekerja lebih untuk mendapatkan tambahan upah/gaji

hal ini juga sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Selain itu, terdapat pemberian *reward* yang dilakukan oleh asisten afdeling diluar sistem *reward* yang diberikan perusahaan terdapat upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pemanen yang dilakukan oleh asisten afdeling melalui apresiasi seperti adanya penghargaan pemanen terbaik yang akan diberi hadiah berupa uang tunai rupiah oleh asisten kebun tempat pemanen bekerja. Melalui penghargaan tersebut karyawan pemanen yang mendapatkan suatu *reward* dari hasil kerjanya akan timbul rasa senang dan rasa ingin mendapatkan *reward* tersebut lagi Sejalan dengan penelitian Pradnyani *et al* (2020) variabel *reward* berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu pula dengan Badrudin *et al* (2021) yang menyatakan bahwa Secara parsial variabel *reward* berpengaruh positif dan nyata terhadap motivasi kerja karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Nurhalipah *et al*, 2021). Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan hal penting untuk diperhatikan dalam operasional perusahaan karena adanya *reward* akan mendorong tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai dan melebihi target.

### 2) *Punishment* (X2)

Berdasarkan hasil analisis uji pengaruh parsial (t) menunjukkan bahwa nilai koefisien thitung (1,633) > ttabel (2,02) dengan tingkat signifikan 0,111 > 0,05 artinya tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan antara variabel *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan pemanen di PT. ABM. Sistem *punishment* yang di laksanakan di PT. ABM terdapat beberapa jenis yaitu teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan gaji dan pembebasan jabatan /PHK , Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner variabel *punishment* yaitu sistem *punishment* di PT. ABM tergolong sangat tinggi artinya sudah sangat baik pelaksanaannya. Namun hasil observasi dan uji secara parsial menunjukkan bahwa penerapan *punishment* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pemanen.

Pemberian *punishment* sudah dijalankan dengan baik di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4, namun *punishment* tersebut tidak berpengaruh

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

terhadap motivasi kerja karyawan pemanen karena karyawan pemanen yang sudah baik motivasi kerjanya bukan disebabkan karena adanya *punishment* yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi di lapangan bahwa karyawan pemanen sangat jarang melakukan pelanggaran berat sehingga beberapa *punishment* hanya sampai pada teguran lisan dan hal ini dikarenakan pelanggaran yang dilakukan tergolong ringan karena sebenarnya karyawan pemanen sudah bekerja dengan baik namun terdapat *human error* dalam kategori ringan dan dapat diselesaikan dengan teguran lisan.

Sistem *punishment* yang diterapkan di perusahaan tidak dapat memberikan dorongan kepada karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosindrasari (2020) yang menunjukkan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Ahmadaris karena *punishment* yang diberikan hanya teguran - teguran ringan karena karyawannya sudah bekerja dengan sangat baik namun melakukan kesalahan ringan. Sehingga teguran ringan tersebut tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Badrudin (2021) dan Pradnyani *et al* (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh nyata positif terhadap motivasi, dimana *punishment* yang diberikan harus bersifat adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga karyawan merasa merugi jika mendapatkan hukuman akibat kelalaian yang dilakukan dan pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi kerja.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Tingkat motivasi kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. ABM Kebun Teluk Panji 4 tergolong sangat tinggi, dengan nilai 90 %.
2. Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. ABM sedangkan variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. ABM

#### Saran

1. Untuk perusahaan agar mempertahankan sistem *reward* dan *punishment* yang diberikan atau bahkan bisa ditingkatkan lagi.
2. Untuk perusahaan agar mempertimbangkan pemberian *reward* non-finansial, seperti pengakuan publik.

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan selain dari variabel *reward* dan *punishment*.

### REFERENSI

- Badrudin, D., Hadi, S. dan Supriyatna, R.K., 2021. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *El-Mal Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 1(2):70-88
- Fitriani, Iis Dewi, Zulkarnaen, Wandy, Sadarman, Budi, & Yuningsih, Nina. 2020. "Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4:2 , 244 - 264
- Gentari, Rt. Erlina (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang- Panimbang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen* Vol. 8 No. 2 (2022): UNSERA.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*. Universitas Bunda Mulia, Jakarta
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. 2019. "Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Terhadap kinerja karyawan di PTPN III". *Agrisains : Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1:1, 68 - 78
- Kurnia, N.N, Husnaiti, R. dan Tristiarto, T. 2022. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains* 2(5):596-605.
- Nurhalimah, Eva; Arif Haryana dan Nurminingsih. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Kaliaren Jaya Plywood. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* Vol 11 no 2.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Rahmawati, Putu Indah, & Suci, Ni Made. 2020. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap

# JURNAL SOMASI

---

## SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

- Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali".  
Prospek: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 :1, 21 - 30
- PASPI. 2021. "Minyak Sawit Adalah Minyak Nabati Yang Paling  
"Berminyak". *Palm Oil Journal*, 2 : 9, 328 - 332.
- Rahmawati, Rita dan Muhammad Rafli Sultoni. 2024. Pengaruh  
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Karimah Tauhid, Volume 3  
Nomor 2
- Rosindrasari,. 2020. "*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap  
motivasi kerja karyawan di PT. Ahmadaris*". D III Akuntansi  
PoliteknikHarapan Bersama.
- Santika, Putri. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja  
Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh  
Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan  
Bisnis Syariah*, Volume. 2, No. 2
- Sugiyono, & Setyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya  
Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Studi Kasus)*. Bandung:  
Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta
- USDA (United States of Departement Agricultural). 2022. Indonesia:  
*Oilseeds and Products Annual*. Tersedia pada:  
[https://www.fas.usda.gov/data/indonesia-oilseeds-and-products-  
annual-6](https://www.fas.usda.gov/data/indonesia-oilseeds-and-products-annual-6) Diakses pada 15 Maret 2023