JURNAL ABDIMAS INDONESIA Vol. 6, No. 2, 2026
E-ISSN 2797-2887
Copyright © 2026 The Author(s)

# Pengaruh *Reward* dan *Punishment* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Budidaya Lele di Desa Babakan Ciseeng

**Arya Septiadi Kusuma[1], Ma'rifatul Hikmah[2]**
[1,2]Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Tangerang Selatan, Indonesia

Penulis Korespondensi:
Arya Septiadi Kusuma
Septiadiarya109@gmail.com

## Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak insentif dan sanksi dalam MSDM terhadap para peternak ikan lele di Desa Babakan, Kecamatan Ciseeng. Keandalan dan disiplin diri karyawan merupakan napas kehidupan usaha mikro, sehingga motivasi intrinsik di tempat kerja sangat penting bagi kesuksesan usaha budidaya ikan lele. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada metode survei. Seluruh orang yang bekerja sebagai peternak ikan lele di Desa Babakan, Ciseeng, yang dipilih melalui metode sampling saturasi, menjadi populasi penelitian. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk pengumpulan data. Untuk analisis data, digunakan IBM SPSS 29, yaitu regresi linier berganda. Bukti menunjukkan bahwa penguatan, baik positif maupun negatif, secara signifikan memengaruhi motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Insentif dan hukuman memiliki dampak yang substansial terhadap motivasi kerja para produsen ikan lele. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment mampu menjelaskan variasi motivasi kerja dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem penghargaan yang adil serta mekanisme sanksi yang proporsional dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Temuan studi ini menyoroti perlunya pendekatan sistematis dalam pengelolaan SDM pada usaha budidaya ikan lele guna meningkatkan semangat kerja dan memastikan kelangsungan industri ini dalam jangka panjang.

Kata Kunci: *reward, punishment, motivasi kerja, manajemen sumber daya manusia, budidaya lele*

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor industri besar maupun usaha mikro berbasis masyarakat. Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset utama yang menentukan daya saing dan keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, penerapan strategi pengelolaan tenaga kerja yang tepat menjadi kebutuhan mendesak, termasuk dalam usaha berbasis agribisnis seperti budidaya lele (Amelyawati et al., 2023).

Sistem penghargaan dan hukuman ialah suatu instrumen penting dalam MSDM. Baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif maupun non-finansial seperti pengakuan, pujian, dan kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan merupakan cara untuk menunjukkan apresiasi atas upaya karyawan dan hasil yang telah mereka capai. Di sisi lain, ketika karyawan tidak mematuhi aturan atau kinerjanya tidak sesuai

Copyright © 2025 The Author(s)

harapan, mereka mungkin menghadapi hukuman berupa sanksi atau konsekuensi. Kedua alat ini dirancang untuk membantu karyawan bertindak sesuai dengan sasaran organisasi (Hidayat, 2023).

Dalam perspektif teori penguatan (reinforcement theory), perilaku individu akan cenderung diulang apabila memperoleh konsekuensi positif, dan sebaliknya akan dihindari apabila memperoleh konsekuensi negatif. Dengan demikian, reward dan punishment menjadi alat manajerial yang efektif dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Namun, efektivitas penerapan kedua sistem tersebut sangat bergantung pada persepsi keadilan, konsistensi, serta transparansi dalam implementasinya (Sibhan & Lukitasari, 2022).

Pengaruh insentif terhadap motivasi karyawan telah didokumentasikan dengan baik dalam penelitian yang dilakukan selama lima tahun terakhir. Keinginan karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dipengaruhi secara positif oleh baik penguatan positif maupun penguatan negatif, menurut penelitian yang dilakukan oleh Norawati dkk., dan dorongan karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sistem manajemen SDM dan kinerja di tempat kerja. Berdasarkan hasil ini, salah satu faktor terpenting yang menghubungkan kebijakan manajemen SDM dengan kinerja pekerja adalah motivasi intrinsik (Pujianti dkk., 2022).

Kondisi ini selaras dengan klaim bahwa penghargaan dan hukuman berdampak signifikan terhadap motivasi karyawan untuk bekerja, meskipun kekuatan hubungan ini mungkin berbeda-beda di antara organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika program penghargaan dan hukuman dijalankan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Selain itu, penelitian di industri perbankan menunjukkan bahwa kombinasi penguatan positif dan negatif sangat meningkatkan keinginan untuk bekerja (Septiana & Adinata, 2022).

Studi lain yang dilakukan oleh (Sibhan & Lukitasari, 2022) menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan hukuman. Namun demikian, punishment tetap diperlukan sebagai instrumen pengendalian perilaku untuk menjaga kedisiplinan kerja. juga menegaskan bahwa keseimbangan antara reward dan punishment dalam sistem manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta menjaga stabilitas kinerja organisasi.

Walaupun berbagai studi ini menunjukkan bahwa insentif dan sanksi dapat memengaruhi motivasi karyawan, sebagian besar di antaranya hanya meneliti organisasi di sektor formal, termasuk lembaga keuangan, pabrik, pendidikan, dan penyedia jasa. Kajian empiris dalam konteks usaha agribisnis skala desa masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik tenaga kerja pada sektor agribisnis memiliki perbedaan signifikan dibandingkan sektor formal, baik dari segi sistem kerja, latar belakang pendidikan, maupun struktur organisasi yang cenderung sederhana (Mentang, 2021).

Satu dari industri agribisnis paling dinamis di Indonesia saat ini ialah budidaya ikan lele. Permintaan pasar yang stabil, harga yang relatif terjangkau, serta waktu panen yang singkat menjadikan budidaya lele sebagai pilihan usaha yang menjanjikan bagi masyarakat pedesaan. Namun, menurut Safitri dkk. (2023), MSDM sama pentingnya dengan kualitas benih dan nutrisi dalam menentukan keberhasilan budidaya ikan lele.

Mulai dari memantau kualitas air hingga memberi pakan ikan secara teratur dan mencegah penyakit, budidaya ikan lele menuntut kedisiplinan dan ketelitian yang tinggi. Hasil dan kualitas budidaya dapat menurun jika satu langkah produksi pun terlewatkan. Menurut Jannah dkk. (2023), konsistensi dan produktivitas operasional sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja tenaga kerja budidaya.

Salah satu wilayah yang menjanjikan untuk budidaya ikan lele ialah desa Babakan di Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor. Usaha budidaya lele di wilayah ini menjadi salah satu sumber penghasilan masyarakat. Namun, berdasarkan fenomena lapangan, pengelolaan tenaga kerja pada usaha budidaya lele di desa tersebut masih bersifat informal serta tidak seluruhnya menerapkan sistem tersebut yang terstruktur. Pemberian penghargaan sering kali dilakukan secara tidak konsisten, sementara sanksi diberikan berdasarkan pertimbangan subjektif pemilik usaha.

Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan standar kerja serta persepsi ketidakadilan di antara tenaga kerja. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja dan produktivitas usaha. Apabila tenaga kerja tidak merasa dihargai atas kontribusinya atau merasa diperlakukan tidak adil dalam pemberian sanksi, maka semangat kerja dapat menurun. Di sisi lain, menurut Lestari dan Muslihat (2023), motivasi dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi dapat dicapai melalui sistem penghargaan dan sanksi yang terbuka dan adil.

Setelah mempelajari hal ini, penting untuk diketahui bahwa masih sedikit penelitian yang mengkaji bagaimana reward and punishment memengaruhi motivasi kerja dalam konteks budidaya ikan lele skala kecil di daerah pedesaan. Penelitian sebelumnya memang telah membuktikan hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut, namun belum banyak yang menguji pada sektor agribisnis berbasis masyarakat.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam konteks objek penelitian, yaitu tenaga kerja budidaya lele di Desa Babakan Ciseeng. Dengan menguji pengaruh "reward dan punishment" pada motivasi kerja pada sektor ini, penelitian diharapkan dapat memperluas kajian MSDM ke dalam ranah agribisnis desa serta memberikan kontribusi empiris baru yang relevan dengan kondisi lapangan.

Secara teoritis, studi ini didasari oleh teori motivasi yang mengemukakan bahwasanya perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, rasa aman, serta aktualisasi diri. Dalam perspektif hierarki kebutuhan Maslow, individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi, kemudian diikuti oleh kebutuhan sosial, penghargaan (esteem needs), dan aktualisasi diri. Reward dalam konteks organisasi dapat berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan tingkat penghargaan, karena melalui insentif, bonus, maupun pengakuan non-finansial, individu merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Perasaan dihargai tersebut mendorong peningkatan harga diri, rasa percaya diri, dan komitmen terhadap pekerjaan (Baporikar, 2021).

Selain itu, dalam teori dua faktor Herzberg (Two-Factor Theory), terdapat faktor motivator dan faktor higiene. Reward yang berbentuk pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab termasuk dalam kategori faktor motivator yang secara langsung meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Sementara itu, aspek seperti kebijakan organisasi dan sistem pengawasan termasuk faktor higiene yang bilamana tidak tertangani dengan baik bisa berakibat pada ketidakpuasan. Dalam konteks ini, punishment dapat berfungsi sebagai bagian dari sistem pengawasan dan penegakan aturan yang menjaga stabilitas lingkungan kerja agar tetap kondusif.

Terlebih lagi, hasil dari suatu aktivitas memengaruhi perilaku seseorang, sebagaimana dijelaskan dalam teori penguatan B.F. Skinner. Reward merupakan bentuk penguatan positif (positive reinforcement) yang meningkatkan kemungkinan perilaku kerja produktif untuk diulang kembali. Sebaliknya, punishment merupakan bentuk konsekuensi yang bermaksud agar berkurangnya tindakan yang tidak diinginkan. Apabila diterapkan secara tepat dan proporsional, punishment dapat menjadi sarana

Copyright © 2025 The Author(s)

pembelajaran agar tenaga kerja memahami standar dan batasan perilaku kerja yang diharapkan.

Dalam lingkungan kerja budidaya lele, kombinasi reward dan punishment menjadi penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan tinggi, konsistensi waktu pemberian pakan, pengawasan kualitas air, serta ketelitian dalam proses pemeliharaan. Kesalahan kecil dapat berdampak pada kerugian produksi. Oleh karena itu, reward dapat diberikan kepada tenaga kerja yang mampu menjaga kualitas pemeliharaan dan mencapai target panen, sementara punishment dapat diterapkan untuk mencegah kelalaian yang berpotensi merugikan usaha (Febrianti et al., 2023).

Namun demikian, penerapan reward dan punishment harus memperhatikan prinsip keadilan organisasi (organizational justice). Orang-orang menilai upaya, waktu, dan energi yang mereka curahkan berdasarkan manfaat yang mereka peroleh dibandingkan dengan orang lain, sesuai dengan prinsip keadilan. Motivasi para pekerja cenderung meningkat ketika mereka melihat bahwa sistem penghargaan dan sanksi bersifat transparan dan adil. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menurunkan semangat kerja dan bahkan memicu konflik dalam organisasi.

Selain aspek keadilan, faktor konsistensi dan komunikasi juga memegang peranan penting. Sistem reward dan punishment yang tidak konsisten akan menimbulkan kebingungan dan menurunkan kredibilitas manajemen. Oleh karena itu, kebijakan yang jelas, aturan tertulis, serta komunikasi yang terbuka menjadi prasyarat agar sistem tersebut dapat berjalan efektif. Dalam konteks usaha budidaya lele skala desa yang cenderung informal, penguatan sistem manajemen berbasis aturan yang transparan menjadi tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan profesionalisme usaha (Jannah et al., 2023)

Selain memberikan kontribusi teoritis, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis. Bagi pemilik usaha budidaya lele, hasil studi ini dapat menjadi dasar dalam merancang sistem reward dan punishment yang lebih efektif, adil, dan berkelanjutan. Bagi tenaga kerja, sistem pengelolaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Sementara itu, bagi pengembangan kebijakan di tingkat desa, studi ini bisa dijadikan referensi didalam meningkatkan kualitas pengelolaan usaha berbasis masyarakat.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana penerapan reward dan punishment dalam MSDM memengaruhi motivasi para pembudidaya ikan lele di Desa Babakan Ciseeng untuk bekerja dengan baik. Menurut Safitri dkk. (2023), tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki tiga hal yang berkaitan dengan motivasi petani lele: (1) dampak insentif terhadap motivasi, (2) dampak sanksi terhadap motivasi, dan (3) efek gabungan dari keduanya. Pencapaian penelitian ini memiliki dua tujuan: pertama, untuk menambah khazanah literatur SDM yang terus berkembang mengenai topik agribisnis skala desa; dan kedua, untuk memberikan saran konkret mengenai cara memotivasi dan menginspirasi petani lele agar bekerja lebih giat dalam jangka panjang.

## Kajian Pustaka

*Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, dan pengaturan SDM untuk mencapai sasaran bisnis secara efisien dan efektif merupakan proses strategis yang dikenal sebagai MSDM. MSDM berperan penting dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja melalui pengaturan sistem kerja, pemberian kompensasi, pembinaan, serta pengawasan kinerja. Dalam perspektif strategis, MSDM tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam meningkatkan keunggulan kompetitif Organisasi. MSDM yang terstruktur, menurut berbagai penelitian

(Halsa dkk., 2022), juga dapat sangat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Usaha mikro dan agribisnis sangat bergantung pada keandalan, pengendalian diri, dan dedikasi para karyawannya, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam industri-industri ini. Hal ini menyoroti perlunya sistem yang dirancang dengan baik untuk mengelola SDM dalam usaha kecil, yang membantu menjaga stabilitas operasional dan memenuhi target produksi. Usaha di industri budidaya ikan lele di Kecamatan Ciseeng dapat memperoleh manfaat besar dari penerapan konsep-konsep MSDM yang sesuai (Lokot dkk., 2024).

MSDM yang efektif tidak hanya mencakup komponen administratif, tetapi juga komponen perilaku dan motivasi di tempat kerja. Pembentukan sistem penghargaan dan hukuman dengan tujuan menyelaraskan tindakan karyawan dengan tujuan perusahaan merupakan alat penting dalam MSDM. Kinerja dan motivasi di tempat kerja ditingkatkan oleh sistem ini, yang juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian.

*Reward*

Karyawan diberi penghargaan atas upaya, prestasi, atau pencapaian target kinerja mereka melalui berbagai bentuk penghargaan. Gaji, bonus, dan insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan; sedangkan penghargaan non-moneter meliputi hal-hal seperti pengakuan publik dan peluang untuk mengembangkan karier. Tujuan utama pemberian reward adalah untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat perilaku positif, serta mendorong tenaga kerja agar mencapai kinerja yang lebih optimal. Penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal manajemen terakreditasi SINTA menunjukkan bahwa sistem reward yang terstruktur dan berbasis kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan Selanjutnya, menurut (Andriani, 2022), karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan merasa lebih terikat dengan perusahaan jika penghargaan yang mereka terima bersifat adil dan transparan.

Dalam konteks usaha mikro dan agribisnis, pemberian reward menjadi instrumen penting dalam menjaga konsistensi kinerja tenaga kerja, terutama pada pekerjaan yang bersifat rutin dan membutuhkan ketelitian tinggi seperti budidaya lele. menegaskan bahwa reward finansial dan non-finansial yang diberikan secara proporsional terbukti mampu memperkuat perilaku kerja positif dan meningkatkan semangat kerja secara berkelanjutan (Widyastuti & Irjanto, 2025).

Dalam teori penguatan (reinforcement theory), reward dikategorikan sebagai penguatan positif yang meningkatkan kemungkinan perilaku kerja yang diharapkan akan terulang kembali. Selain itu, dalam teori kebutuhan Maslow, reward berperan dalam memenuhi kebutuhan penghargaan (esteem needs) yang berkaitan dengan rasa dihargai dan diakui. Orang cenderung lebih menunjukkan semangat dan dedikasi terhadap profesinya ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi.

Reward berdampak nyata dan positif terhadap motivasi kerja, menurut studi empiris yang dilakukan selama lima tahun terakhir. Studi memperlihatkan bahwasanya ketika insentif bersifat adil, jelas, dan konsisten, hal itu meningkatkan antusiasme dan loyalitas dalam bekerja. Dengan demikian, reward menjadi instrumen penting dalam meningkatkan motivasi kerja, termasuk pada sektor usaha berbasis agribisnis (Jankelová et al., 2021).

Copyright © 2025 The Author(s)

*Punishment*

Pemberian punishment ialah bentuk hukuman yang dijatuhkan kepada seorang karyawan yang telah melanggar aturan atau yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuan utama punishment bukan semata-mata untuk menghukum, melainkan untuk mendidik dan mengendalikan perilaku kerja agar tetap berada dalam koridor aturan organisasi. Hukuman administratif dapat berupa berbagai bentuk, termasuk peringatan lisan dan tertulis serta teguran. Syahputra dan Saragih (2023) mengutip penelitian di bidang MSDM yang menemukan bahwa karyawan cenderung tidak melakukan pelanggaran jika sanksi yang diberikan bersifat tepat dan konsisten.

Selain itu, studi yang diterbitkan dalam jurnal manajemen yang diakui oleh SINTA menunjukkan bahwa sistem sanksi yang jelas dan adil justru meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional organisasi, bukan mengurangi semangat kerja. (Sistem Informasi Budidaya Ikan Lele Di Balai Benih Ikan (Bbi) Bungus, 2023) juga menegaskan bahwa punishment yang bersifat edukatif dan disertai evaluasi kinerja dapat berkontribusi pada peningkatan tanggung jawab serta profesionalisme tenaga kerja. Dengan demikian, dalam konteks usaha budidaya lele, penerapan punishment yang tepat menjadi instrumen pengendalian perilaku yang penting untuk menjaga stabilitas dan kualitas produksi.

Dalam perspektif teori penguatan, punishment berfungsi untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan. Apabila diterapkan secara proporsional dan objektif, punishment dapat meningkatkan disiplin kerja serta mencegah terulangnya kesalahan yang sama. Namun, penerapan punishment yang berlebihan atau tidak adil berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi didalam bekerja.

Menurut studi sebelumnya, penerapan punishment secara konsisten dengan maksud mendorong perkembangan dapat memengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, punishment harus diposisikan sebagai instrumen pengendalian yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan kondusif (Mentang, 2021).

*Motivasi Kerja*

Ada beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, yang mendorong orang untuk bekerja keras, tetap fokus, dan menyelesaikan tugas hingga tuntas. Tingkat motivasi seseorang di tempat kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang memengaruhi produktivitasnya, kualitas kerjanya, serta kemampuannya untuk mencapai tujuan kerja. Orang yang sangat termotivasi untuk bekerja biasanya memiliki etos kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, dan ambisi untuk sukses. Menurut penelitian dalam manajemen sumber daya manusia (Abbas, 2023), tingkat motivasi intrinsik seseorang di tempat kerja berperan sebagai mediator antara struktur organisasi dan hasil kerja karyawan.

Temuan dari sebuah studi yang diterbitkan dalam jurnal yang diakui oleh SINTA menunjukkan bahwa, terutama di sektor UKM, motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap bisnis. ("Kontribusi Penerapan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap," 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh sistem reward dan mekanisme pengendalian yang jelas akan memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Karenanya, dalam konteks budidaya ikan lele di Kecamatan Ciseeng, pencapaian sasaran bisnis dan keberhasilan proses produksi sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja.

Keyakinan seseorang bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan imbalan yang menarik merupakan komponen utama dari teori ekspektasi, yang

menjelaskan motivasi kerja. Oleh karena itu, reward yang jelas dan terukur dapat meningkatkan ekspektasi positif tenaga kerja terhadap hasil kerja mereka. Sebaliknya, punishment berfungsi sebagai pengingat terhadap konsekuensi negatif apabila standar kerja tidak dipenuhi.

Pada sektor budidaya lele, motivasi kerja menjadi faktor krusial karena pekerjaan bersifat rutin, membutuhkan ketelitian, dan disiplin tinggi. Tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas pemeliharaan dan hasil panen (Febrianti et al., 2023).

*Hubungan Reward dan Motivasi Kerja*

Reward mempunyai kaitan yang erat bersama motivasi kerja karena berfungsi sebagai pendorong eksternal yang memperkuat dorongan internal individu. Pemberian reward yang sesuai dengan kinerja akan meningkatkan rasa puas, semangat kerja, dan komitmen terhadap pekerjaan. Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir memperlihatkan bahwasanya reward memengaruhi secara positif serta signifikan pada motivasi kerja (Lestari & Muslihat, 2023)

Dalam konteks usaha budidaya lele, reward yang diberikan atas pencapaian target produksi atau kedisiplinan kerja dapat meningkatkan semangat tenaga kerja untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, reward dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga budidaya lele (Febrianti et al., 2023)

Hubungan Punishment dan Motivasi Kerja

Punishment juga memiliki hubungan dengan motivasi kerja, terutama dalam menjaga kedisiplinan dan keteraturan kerja. Pemahaman karyawan terhadap tugas-tugas mereka serta kualitas kerja mereka dapat ditingkatkan melalui penerapan punishment yang adil dan mengutamakan pembinaan. Namun, punishment yang tidak proporsional berpotensi menurunkan motivasi kerja (Munir & Krowin, 2024)

Menurut studi sebelumnya, punishment yang diterapkan secara teratur serta terbuka dapat berdampak besar dalam memotivasi kerja. Dalam lingkungan kerja budidaya lele, punishment berperan sebagai mekanisme kontrol untuk mencegah kelalaian yang dapat merugikan usaha.

*Kerangka Pemikiran Penelitian*

Menurut kajian teoretis serta temuan studi sebelumnya, Rewards dan punishments merupakan instrumen MSDM yang memengaruhi motivasi kerja. Punishment dipergunakan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan, sedangkan penghargaan digunakan untuk mendorong tindakan yang diinginkan. Menurut Kurnia dkk. (2022), bila digunakan secara bersamaan, kedua faktor ini diharapkan dapat membuat lingkungan kerja para pembudidaya ikan lele menjadi lebih menyenangkan dan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

## Metode

Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja secara empiris melalui analisis statistik inferensial. Setelah melakukan pengujian hipotesa, dipergunakan desain eksplanatori untuk menguraikan keterkaitan sebab-akibat antar variabel terikat serta variabel bebas. Menurut penelitian yang dipublikasikan pada jurnal manajemen terakreditasi SINTA, pendekatan kuantitatif sangat relevan dalam menguji hubungan

Copyright © 2025 The Author(s)

antarvariabel perilaku organisasi karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis yang terstruktur (Mentang, 2021)

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat (dependen), yaitu "motivasi kerja (Y), serta dua variabel bebas (independen), yaitu reward (X1) dan punishment (X2). Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada usaha budidaya lele di Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor. Adapun objek penelitian meliputi Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi Kerja (Y)."

Seluruh individu yang akan diteliti merupakan populasi penelitian. Seluruh 55 pegawai pembudidayaan ikan lele di Kecamatan Ciseeng merupakan populasi penelitian. Karena jumlah populasi yang terbatas, penelitian ini menggunakan metode sampling sensus, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dinilai tepat apabila jumlah populasi kurang dari 100 responden sehingga mampu meningkatkan tingkat representativitas data (Barus, 2023)

Informasi kuantitatif yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli lah yang digunakan. Langkah pertama dalam pengumpulan data primer adalah menyebarkan kuesioner dengan skala Likert lima poin, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 5 berarti sangat setuju. Penggunaan skala Likert dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dinilai efektif untuk mengukur persepsi dan sikap karyawan terhadap sistem penghargaan dan sanksi organisasi (Devita et al., 2025)

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian telah diverifikasi sebelum analisis data dilakukan. Setiap butir pernyataan diuji kemampuannya dalam mengukur variabel yang diteliti menggunakan korelasi Produk-Momen Pearson sebagai bagian dari uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai jika nilai alpha lebih dari 0,70. Slamet dan Wahyuningsih (2022) mengutip penelitian yang diterbitkan dalam jurnal manajemen terakreditasi SINTA yang menyatakan bahwa suatu instrumen dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,70.

Data tersebut menjalani uji asumsi standar, yang mencakup pemeriksaan terhadap heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan validitas setelah dinyatakan reliabel. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa apakah residu model regresi mengikuti distribusi normal. Ketidakhadiran korelasi yang kuat di antara variabel independen dikonfirmasi melalui uji multikolinearitas, yang mencakup pemeriksaan nilai Tolerance dan VIF. Syarat untuk uji ini adalah Tolerance > 0,10 dan VIF < 1,0. Untuk memeriksa varians yang tidak merata pada residu, analisis scatterplot digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Untuk memastikan model regresi sesuai dengan BLUE, merupakan praktik umum dalam penelitian kuantitatif untuk melakukan pemeriksaan asumsi klasik sebelum menjalankan analisis regresi (Perera, 2022)

Analisis regresi linier berganda, dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29, digunakan untuk menguji hipotesis didalam studi ini. Peneliti mempergunakan model regresi linier multivariat untuk menganalisis efek parsial dan simultan dari insentif dan hukuman terhadap motivasi kerja. Berikut ini adalah hasil dari model regresi:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:
Y = Motivasi Kerja a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien regresi X1 = Reward
X2 = Punishment e = Error term

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji-t untuk melihat sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi motivasi kerja, serta uji-F untuk melihat bagaimana kedua variabel independen tersebut memengaruhi motivasi secara bersamaan. Metrik lain yang digunakan untuk menilai sejauh mana faktor reward dan punishment dapat menjelaskan keragaman motivasi kerja di antara pembudidaya ikan lele di Kecamatan Ciseeng ialah $R^2$. Saat meneliti dampak banyak variabel independen terhadap satu variabel dependen, peneliti di bidang MSDM sering mempergunakan regresi linier berganda (Wulansari, 2023)

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan 55 responden yang merupakan tenaga kerja pada usaha budidaya lele di Kecamatan Ciseeng. Variabel yang dianalisis meliputi "Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi Kerja (Y)." Regresi linier berganda, yang difasilitasi oleh SPSS, dipergunakan untuk melaksanakan studi ini.

*Deskripsi Data Penelitian*

Penelitian ini melibatkan 55 responden yang merupakan tenaga kerja pada usaha budidaya lele di Kecamatan Ciseeng. Variabel yang dianalisis meliputi "Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi Kerja
(Y)." Analisa dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Residu dari model regresi diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel untuk memastikan normalitasnya. Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai Asymp. Sig. adalah 0,200 (> 0,05). Karenanya, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut normal dan residunya mengikuti distribusi yang sama.

*Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Reward dan Punishment sebesar 0,824 (> 0,10) dan 1,213 (< 10), masing-masing. Karena hal ini membuktikan bahwa beragam variabel independen tidak mengalami multikolinearitas, langkah selanjutnya ialah menggunakan model regresi.

*Analisis Regresi Linear Berganda*

Persamaan berikut ini diperoleh dari hasil analisis regresi:

Y=6,724+0,325X1+0,401X2Y = 6,724 + 0,325X_1 + 0,401X_2Y=6,724+0,325X1 +0,401X2

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja $X_1$ = Reward

$X_2$ = Punishment Interpretasi model:

Konstanta sebesar 6,724 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika reward dan punishment dianggap konstan.

Kenaikan satu unit pada reward meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,325 unit, berdasarkan koefisien regresi untuk reward, yaitu 0,325.

Kenaikan satu unit pada hukuman mengakibatkan peningkatan reward kerja sebesar 0,401 unit, berdasarkan koefisien regresi untuk punishment, yaitu 0,401.

Copyright © 2025 The Author(s)

Koefisien yang bernilai positif untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara berbagai faktor independen dan keinginan untuk bekerja.

*Uji Hipotesis*
Uji Parsial (t-test)
Temuan dari pengujian ini memperlihatkan:
Pada tingkat signifikansi kurang dari 0,001 (kurang dari 0,05), nilai t yang dihitung untuk reward (X1) adalah 3,613. Dengan kata lain, dampak reward terhadap keinginan untuk bekerja bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Pada ambang signifikansi 0,002 (< 0,05), nilai t yang dihitung untuk punishment (X2) adalah 3,323. Hal ini membuktikan bahwa punishment secara signifikan dan positif memengaruhi motivasi untuk bekerja.
Dengan demikian, H1 dan H2 diterima.

*Uji Simultan (F-test)*
Temuan pengujian ini memperlihatkan nilai F hitung sebanyak 20,722 dengan signifikansi < 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, H3 diterima.

*Koefisien Determinasi*
Reward dan punishment menyumbang 44,4% dari varians dalam motivasi kerja, berdasarkan nilai R-kuadrat sebesar 0,444. Beragam variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, menyumbang 55,6% sisanya.

## Pembahasan

*Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja*

Peneliti di Kecamatan Ciseeng menemukan bahwasanya pemberian reward kepada pembudidaya ikan lele meningkatkan dorongan intrinsik mereka untuk bekerja. Berdasarkan hasil ini, tampaknya sistem reward tersebut membantu meningkatkan motivasi intrinsik para pekerja untuk mencapai target produksi.

Dalam perspektif teori penguatan (reinforcement theory), reward merupakan stimulus positif yang memperkuat perilaku yang diinginkan. Pemberian insentif panen, bonus atas keberhasilan menjaga tingkat kelangsungan hidup ikan, serta penghargaan atas kedisiplinan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja.

Pada usaha budidaya lele, reward memiliki peran strategis karena karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin dan membutuhkan konsistensi tinggi. Ketika tenaga kerja merasa dihargai, mereka memperlihatkan komitmen kerja menguat serta peningkatan tanggung jawab terhadap kualitas produksi.

*Pengaruh Punishment terhadap Motivasi Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sanksi yang proporsional dan konsisten mampu meningkatkan disiplin kerja.

Dalam konteks budidaya lele, kelalaian seperti keterlambatan pemberian pakan atau kesalahan dalam pengelolaan kualitas air dapat berdampak pada kerugian produksi.

Karenanya, sistem tersebut yang bersifat edukatif membantu tenaga kerja memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang tidak sesuai standar operasional.

Berdasarkan temuan ini, tampaknya punishment yang adil dan jelas tidak selalu membuat seseorang kehilangan motivasi. Justru, punishment yang terstruktur dapat memperkuat standar kerja dan meningkatkan tanggung jawab individu.

*Pengaruh Reward dan Punishment secara Simultan*

Selain itu, dengan kontribusi sebesar 44,4% terhadap variasi, reward dan punishment terbukti secara nyata memengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan MSDM di industri budidaya ikan lele berjalan dengan baik melalui kombinasi antara reward dan pengendalian perilaku.

Sistem manajemen yang hanya mengandalkan reward tanpa kontrol dapat menimbulkan ketidakteraturan, sedangkan sistem yang hanya menekankan punishment berpotensi mengurangi semangat bekerja. Karenanya, keseimbangan antara keduanya menjadi bagian krusial didalam membuat lingkungan bekerja yang produktif serta berorientasi pada hasil.

Dalam konteks budidaya ikan lele di Kecamatan Ciseeng, sistem reward dan punishment yang sistematis membantu memotivasi para pekerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan hasil produksi bagi perusahaan.

*Uji Normalitas*

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual model regresi. Nilai Asymp. Sig. sebanyak 0,200 (> 0,05) mengacu hasil uji. Hal ini berarti bahwa model regresi berdistribusi normal dan bahwa residual mengikuti persebaran normal.

**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Reward dan Punishment masing-masing adalah 0,824 (> 0,10) dan 1,213 (< 10). Karena hal ini membuktikan bahwa variabel-variabel independen tidak mengalami multikolinearitas, selanjutnya dapat dilanjutkan dengan menggunakan model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Mengacu temuan analisa tersebut ditemukan:

Y=6,724+0,325X1+0,401X2Y = 6,724 + 0,325X_1 + 0,401X_2Y=6,724+0,325X1 +0,401X2

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja $X_1$ = Reward

$X_2$ = Punishment Interpretasi model:

Konstanta sebesar 6,724 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika reward dan punishment dianggap konstan.

Koefisien regresi reward sebesar 0,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan reward akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,325 satuan.

Koefisien regresi punishment sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan punishment akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,401 satuan.

Koefisien yang bernilai positif untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara faktor-faktor independen dan motivasi kerja.

Copyright © 2025 The Author(s)

*Uji Hipotesis*
Uji Parsial (t-test)

Hasil uji parsial menunjukkan:
Pada tingkat signifikansi kurang dari 0,001 (kurang dari 0,05), nilai t yang dihitung untuk reward (X1) adalah 3,613. Dengan kata lain, dampak insentif terhadap keinginan untuk bekerja bersifat positif dan signifikan secara statistik.
Dengan ambang signifikansi 0,002 (< 0,05), nilai t yang diperoleh untuk punishment (X2) adalah 3,323. Hal ini membuktikan bahwa hukuman secara signifikan dan positif memengaruhi motivasi untuk bekerja.
Dengan demikian, H1 dan H2 diterima.
Uji Simultan (F-test)

Pada ambang signifikansi kurang dari 0,001 (kurang dari 0,05), uji simultan menghasilkan nilai F sebesar 20,722. Hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, H3 diterima.

*Koefisien Determinasi*
Reward dan punishment menyumbang 44,4% dari varians dalam motivasi kerja, berdasarkan nilai R-kuadrat sebanyak 0,444. Variabel-variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, menyumbang 55,6% sisanya.

## Simpulan

Sebuah studi regresi linier berganda terhadap para pembudidaya ikan lele di Kecamatan Ciseeng menemukan adanya keterkaitan yang kuat dan signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan reward dan punishment. Studi menunjukkan bahwa pemberian reward, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya kepada karyawan dapat meningkatkan semangat mereka untuk bekerja keras serta rasa tanggung jawab didalam mencapai target produksi. Demikian pula, punishment yang diterapkan secara proporsional dan konsisten terbukti mampu meningkatkan disiplin serta kepatuhan terhadap standar operasional kerja.

Secara simultan, reward dan punishment memberikan kontribusi sebesar 44,4% terhadap variasi motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem penghargaan dan mekanisme pengendalian perilaku merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam usaha budidaya lele. Dengan demikian, keseimbangan antara apresiasi dan kontrol dijadikan bagian krusial didalam peningkatan motivasi kerja dan mendukung keberhasilan usaha budidaya lele di Kecamatan Ciseeng.

## Referensi

Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. *Balanca, 4*(1). https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Andriani, D. (2022). Reward system analysis on employee performance improvement. *Eduvest, 2*(6). https://doi.org/10.36418/edv.v2i6.464

Barus, I. (2023). Pengaruh pelatihan budidaya lele terhadap minat berwirausaha masyarakat Sui Kunyit Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, 7*(1), 923–932. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2951

Devita, R., Yandi, A., & Kinanti SM, A. (2025). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Rukun Mitra Sejati Jambi. *Eksis, 16*(1), 68–68. https://doi.org/10.33087/eksis.v16i1.523

Febrianti, L., Marliyah, M., & Rahmadi, N. (2023). Pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aquafarm Nusantara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, 5*(6), 3741–3750. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4713

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains, 7*(2), 663–663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Jankelová, N., Joniaková, Z., Remeňová, K., & Némethová, I. (2021). How to meet employees' expectations in terms of job satisfaction and stabilisation in the agribusiness industry. *Ekonomika Poljoprivrede, 68*(3), 583–593. https://doi.org/10.5937/EKOPOLJ2103583J

Kontribusi penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap. (2022). *Budgeting, 3*(2), 349–358. https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3955

Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains, 2*(5), 596–605. https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.394

Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi kerja (studi kasus karyawan di Cikarang). *Jurnal Perspektif, 21*(2). https://doi.org/10.31294/jp.v21i2.16491

Lokot, M. H., Syafika, S. K. A., Purba, F., & Iskandar, W. V. (2024). Manajemen sumber daya manusia agribisnis. *Manajemen Riset Inovasi, 2*(3). https://doi.org/10.55606/mri.v2i3.2990

Mentang, S. X. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 11*(1). https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053

Munir, S., & Krowin, M. (2024). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia, 2*, 1731–1742. https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2426

Perera, C. H. (2022). Quantitative data presentation and analysis: Inferential analysis. In *Research methodology for business analytics* (pp. 187–215). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5017-9_6

Safitri, R., Priatna, W. B., & Burhanuddin, B. (2023). Kewirausahaan dan manajemen agribisnis terhadap keberhasilan usaha ikan patin di Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis Indonesia, 11*(2), 341–351. https://doi.org/10.29244/jai.2023.11.2.341-351

Sistem informasi budidaya ikan lele di Balai Benih Ikan (BBI) Bungus. (2023). *Restikom, 3*(3), 160–169. https://doi.org/10.52005/restikom.v3i3.113

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 17*(2). https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428

Copyright © 2025 The Author(s)

Syahputra, W., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan punishment terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Karet Deli bagian seksi RIB. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2*(2), 36–54. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.785

Widyastuti, N., & Irjanto, B. (2025). Pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi, 2*(1), 26–39. https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i1.729

Wulansari, K. Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23*(1), 314–314. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3517