
PENGARUH JENJANG KARIR, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PLN UPT MAKASSAR

Sitti Hasbiah

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: sittihashbiah@unm.ac.id

Abstract

This study aims to determine the significant influence of career ladder, rewards, and punishment on employee motivation at PT. PLN (Persero) PLN UPT Makassar. This study uses an associative approach. The sample size for this study was 107 respondents. Random sampling was used for sampling. A questionnaire was used for data collection. The data analysis used qualitative methods, which were then quantified. Data processing techniques used multiple linear regression analysis, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination using the Statistical Program for Special Sciences (SPSS) 26 Version. The results of the multiple linear regression analysis indicate a significant simultaneous and partial influence of career ladder, rewards, and punishment on employee motivation at PT. PLN (Persero) PLN UPT Makassar.

Keywords: Career Ladder, Rewards, Employee Motivation, Punishment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 107 Responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Random Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi Statistic Program For Special Science (SPSS) 26 Version. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Reward, Motivasi Karyawan, Punishment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Irmayanti 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompentensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terjalankan dengan baik (Suci et al., 2021).

Menurut Robbins dan Judge (Kusumawati et al., 2022) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Ada tiga

faktor penting yang perlu dipertimbangkan: Intensitas, arah, dan kegigihan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja. Kecuali jika upaya tersebut berorientasi pada tujuan yang menguntungkan organisasi, intensitas yang tinggi tidak akan memberikan hasil yang diinginkan. Motivasi dengan kata lain, harus memiliki dimensi yang terarah.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang terdapat dalam diri seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi perilakunya di perusahaan, baik dalam usaha maupun dalam ketahanannya menghadapi berbagai masalah dan tantangan yang ada. Motivasi menciptakan kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk bergerak menuju tujuan tertentu (Yolinza dan Marlius 2023).

Jenjang karir (career path) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”. Setiap perusahaan mengatur suatu program jenjang karir agar perusahaan tersebut dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik dalam kondisi apapun (Alif et al., 2023).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Motivasi Karyawan

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi sesekali dipahami sebagai bagian yang menentukan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas (Novriansya et al., 2022). Motivasi merupakan sumber daya tersembunyi pada diri seseorang, yang bisa dikelola untuk dikembangkan oleh diri sendiri atau kekuatan eksternal, terutama yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat berdampak positif maupun negatif (Syaputra dan Kusuma 2022).

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Mangkunegara, (2022) meliputi:

1. Gaji
Gaji yang sesuai dan kompetitif sangat mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Reward (Penghargaan)
Apresiasi dari atasan, baik berupa pujian maupun insentif, dapat meningkatkan motivasi karyawan.
4. Hubungan dengan Rekan Kerja
Interaksi yang baik dengan rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif.
5. Peluang Berkembang
Adanya peluang untuk pelatihan dan pengembangan diri membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Menurut Sutrisno (2020), mengemukakan faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang antara lain.

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, dan adanya penghargaan terhadap prestasi.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk bekerja akan mendorong seseorang untuk bekerja, apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan salah satu motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Bila supervisi dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya Jenjang Karir

Dengan adanya jenjang karir yang pasti, karyawan akan merasa aman merasa aman dan nyaman dalam bekerja di sebuah perusahaan karena mereka dapat memiliki tambahan penghasilan dan pengalaman kerja yang baik.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut (Pradnyani et al., 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi individu yaitu :

- 1) Pemberian penghargaan (Reward)
Dengan adanya sistem reward yang efektif di sebuah perusahaan, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.
- 2) Hukumun (Punishment) kepada karyawan
Punishment yang diberikan secara adil dan proporsional dapat mencegah pelanggaran, meningkatkan tanggung jawab, motivasi dan menjaga ketertiban di lingkungan kerja.hipotesis).

Indikator Motivasi Karyawan

Menurut (Afandi 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Jenjang Karir

Jenjang karir (career ladder) adalah jalur yang dilalui seseorang untuk suatu karirnya ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar. menyebutkan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya (Sary et al., 2023). Jenjang karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir yang dapat digunakan untuk menempatkan karyawan pada tingkat berdasarkan keahlian dan kompetensinya serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjelajahi dan membuat perubahan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan (Aungsuroch et al., 2022).

Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir

Menurut (Siagian 2020) faktor yang mempengaruhi jenjang karir adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan harus memperlakukan karyawan dengan adil dengan mengevaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan.
- 2) Adanya gambaran rencana promosi jabatan dari pimpinan.
- 3) Ada informasi dari personalia mengenai peluang untuk dipromosikan.

- 4) Melakukan kinerjanya dengan sungguh – sungguh karena berminat untuk dipromosikan jabatannya.

Indikator Jenjang Karir

Menurut (Syaputra 2019) indikator jenjang karir adalah sebagai berikut :

- 1) Perlakuan pimpinan
- 2) Pengalaman
- 3) Pendidikan

Reward

Reward adalah segala bentuk ganjaran hadiah, atau imbalan, dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi para pegawai (Widiasih 2022). Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sugianingrat 2024).

Faktor yang Mempengaruhi Reward

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi reward seseorang menurut Foenay (2020) yaitu sebagai berikut:

- 1) Eksternal, meliputi kompetisi, ekonomi, citra, hukum, pasar, sosial dan teknologi
- 2) Manusia, meliputi keahlian, usia, sikap, kinerja dan Kerja sama
- 3) Perusahaan, meliputi organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan dan proses struktur.

Indikator Reward

Menurut Kadarisman (Ikhsan, 2019), beberapa hal yang bisa dijadikan indikator untuk mengukur variabel reward antara lain:

- 1) Gaji
Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada para pekerja sebagai pengakuan atas upaya mereka dalam mencapai sasaran perusahaan. Pembayaran ini umumnya dilakukan setiap minggu, bulan, atau tahun, tanpa memperhitungkan jam kerja secara spesifik.
- 2) Penghargaan
Pemberian penghargaan merupakan cara perusahaan untuk memberikan pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan dengan harapan agar mereka lebih termotivasi dan memiliki potensi yang lebih besar.
- 3) Tunjangan
Tunjangan merupakan salah satu bentuk penggantian yang tidak diberikan secara langsung oleh perusahaan kepada karyawannya.

Punishment

Punishment diartikan sebagai suatu tindakan yang menimbulkan akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai akibat dari perilaku tertentu Anggono (2021). Punishment merupakan tindakan terakhir setelah diberikan pemberitahuan, penegasan dan peringatan terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (Yudiyanto 2024)

Faktor yang Mempengaruhi Punishment

Menurut (Robbins dan Timothy 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi sanksi (punishment) sebagai berikut.

- 1) Memaksimalkan kondisi untuk respon alternatif yang diinginkan
Pihak perusahaan harus mampu mengidentifikasi beberapa respon diinginkan yang berkompetisi dengan perilaku yang tidak diinginkan yang akan dihilangkan untuk menjaga perilaku disiplin karyawan.
- 2) Meminimalisir penyebab respon yang dihukum
Karyawan yang dihukum tidak selalu menerima dengan baik segala konsekuensi akibat pelanggaran yang ia lakukan, maka dari itu pihak perusahaan juga harus dapat mengenali control stimulus dari perilaku yang akan dihukum.
- 3) Pemilihan hukuman
Setiap pelanggaran yang dilakukan memiliki tipe-tipe hukuman yang berbeda. Tingkatan hukuman yang diberikan disesuaikan dengan kerugian yang disebabkan akibat perilaku menyimpang karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan wajib memberikan tingkatan hukuman yang akan diberikan pada karyawan.
- 4) Pelaksanaan hukuman
Pemberian punishment paling efektif diberikan setelah perilaku yang tidak diinginkan muncul. Biasanya akan memberikan peringatan bagi karyawan yang lain agar tidak melakukan hal serupa.
- 5) Penggunaan aturan
Penggunaan aturan yang tepat akan membantu menurunkan perilaku tidak diinginkan dan meningkatkan perilaku alternatif lebih cepat. Dalam menetapkan sebuah aturan, perusahaan hendaknya disesuaikan dengan kondisi yang ada. Sebab karyawan akan semakin bergairah dalam melakukan pekerjaan apabila didukung dengan adanya peraturan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

Indikator Punishment

Menurut (Novel et al 2023) menjelaskan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Sanksi ringan yaitu teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Sanksi sedang yaitu penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi berat yaitu penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Jenjang Karir (X1) Reward (X2), dan Punishment (X3) terhadap Motivasi Karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN UPT Makassar, Indonesia. Populasi PT. PLN UPT Makassar dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 147 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan sampel rumus slovin 5% berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 107 responden. Adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik probability sampling menggunakan metode cluster sampling. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator -

indikator yang tersaji dalam kuisioner. Analisis data menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.720	.912		1.886	.062
Jenjang Karir	.507	.072	.588	7.075	.000
Reward	.182	.059	.220	3.095	.003
Punishment	.127	.062	.140	2.039	.044

Sumber : Hasil pengelolaan data SPSS 26, Tahun 2025

$$Y = 1,720 + 0,507 X_1 + 0,182 X_2 + 0,127 X_3$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 1,720. Jenjang Karir, Reward dan Punishment dianggap tidak ada atau bernilai 0 maka besarnya motivasi itu sebesar 1,720.

Nilai koefisien Jenjang Karir sebesar 0,507 (positif) menunjukkan bahwa berpengaruh positif bahwa jenjang karir terhadap motivasi karyawan mengalami peningkatan juga.

Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,505 (positif) menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan. Apabila terjadi peningkatan dalam Disiplin maka Kinerja Karyawan akan meningkat, sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada Disiplin maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Nilai koefisien Reward sebesar 0,182 (positif) menunjukkan bahwa variabel Reward mempengaruhi Motivasi Karyawan. Apabila terjadi peningkatan dalam Reward maka akan meningkat, sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada Reward maka Motivasi Karyawan akan menurun.

Nilai koefisien Punishment sebesar 0,127 (positif) menunjukkan bahwa berpengaruh positif bahwa punishment terhadap motivasi karyawan mengalami peningkatan juga.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3363.615	3	1121.205	101.041	.000 ^b
Residual	1142.946	103	11.097		
Total	4506.561	106			

Sumber : Berdasarkan hasil Pengelolaan data SPSS 26, Tahun 2025

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan(df) $v_1 = k - 1 = 3$, dan $v_2 = n - k = 107 - 4 = 103$ Jadi nilai Ftabel = 2,69. Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 101,041 > Ftabel 2,69, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima maka ada Pengaruh yang signifikan Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi PT. PLN (Persero) PLN UPT Makassar.

Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN (Persero) di PLN Upt Makassar
Hasbiah, 2025

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.720	.912		1.886	.062	
Jenjang Karir	.507	.072	.588	7.075	.000	
Reward	.182	.059	.220	3.095	.003	
Punishment	.127	.062	.140	2.039	.044	

Sumber : Berdasarkan hasil Pengelolaan data SPSS 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel jenjang karir, dapat dilihat memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,075 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Reward dapat dilihat memiliki nilai t_{hitung} 3,095 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Punishment dapat dilihat memiliki nilai t_{hitung} 2.039 dan nilai signifikan sebesar 0,044.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.739	3.331

Sumber : Hasil pengelolaan data SPSS 26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.13 , diperoleh nilai R Square (koefisien) sebesar $0,746 \times 100\% = 74,6\%$ artinya variabel Jenjang Karir, Reward dan Punishment mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Motivasi, dengan besarnya sumbangan 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa Jenjang Karir, Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan. maka H_0 1 ditolak dan H_1 diterima

Dengan adanya peningkatan Jenjang Karir, karyawan yang diberikan kesempatan untuk maju dalam karirnya akan lebih produktif dan bekerja lebih baik, sementara Reward yang diberikan dengan adil dan sesuai dapat memberikan motivasi terhadap karyawan. Selain itu, Punishment (hukuman) yang diterapkan secara konsisten dapat menurunkan motivasi karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kesalahan mereka akan selalu dihukum, mereka mungkin menjadi lebih takut untuk mencoba hal-hal baru karena khawatir akan menghadapi konsekuensi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jenjang karir, reward dan punishment merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2022), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya ialah Reward, dimana hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial yang telah dilakukan, ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) ULP Rivai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semakin baik Jenjang Karir maka semakin meningkatnya Motivasi Karyawan di perusahaan, dan memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, jadi pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila terjadi peningkatan terhadap variabel independen maka akan berpengaruh juga peningkatan terhadap Motivasi apabila terjadi penurunan maka Jenjang Karir akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2020), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya ialah Jenjang Karir, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jenjang Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tambun et al., 2023) Pengaruh Deskripsi Kerja dan Jenjang Karir, Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Agronesia Raya Medan. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial deskripsi pekerjaan, deskripsi kerja dan jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan deskripsi pekerjaan, deskripsi kerja dan jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh Reward terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2022), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya ialah Reward, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Kemudian teori yang dinyatakan oleh Pradnyani (2020), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya ialah Reward dan Punishment, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurnia et al., 2022) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dan Punishment mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi

Pengaruh Punishment Terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar.

Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN (Persero) di PLN Upt Makassar
Hasbiah, 2025

Punishment berpengaruh positif terhadap motivasi karena punishment sangat membantu dalam peningkatan motivasi.

Terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, jadi pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila terjadi peningkatan terhadap variabel punishment maka akan berpengaruh juga peningkatan terhadap motivasi karyawan dan apabila terjadi penurunan pada punishment maka motivasi karyawan akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pradnyani (2020), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya ialah Punishment, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aisyar Mata et al., 2023) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan jenjang karir, reward dan punishment terhadap motivasi karyawan PT. PLN (persero) PLN UPT Makassar. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor ini memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan tersebut.

SARAN

Saran PT. PLN (Persero) PLN UPT Makassar disarankan perlu untuk memperhatikan Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif Taufan Wijaya, Abd. K. D. R. (2023). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*.
- Anggono, A. (2021). *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Aunguroch, Y., Gunawan, J. and Fisher, M.L. (2022) *Career Planning and Development*, in: *Redesigning the Nursing and Human Resource Partnership*. Springer Books.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang*.
- Ikhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE CABANG PERAWANG SATELITE SIAK*.
- Irmayanti, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA)*. 3(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Mangkunegara, AP 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Novel et al, A. (2023). *Buku Ajaran Manajemen SDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Novriansya, Dandi, Irma Idayati, Astri Riance, and Suwarno. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara." *Jebmak* 1(1): 85–100.
- Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Robbins, S.P., & Timothy, J.A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Roy, Emma Lilianti, and Heryati Heryati. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang." *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)* 4(1): 62.
- Sary, N. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Jenjang Karir Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Produksi (Front dan Back) PT. Delta Dunia Sandang Textile Sayung Demak*. *Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 166–171.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). *PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sugianingrat, W. (2024). *Teori dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Intelektual Manifes Media dan Penulisan.

Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN (Persero) di PLN Upt Makassar
Hasbiah, 2025

- Sutrisno. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prananda Media Group Indonesia
- Sejahtera Kota Tulungagung). *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*, 13(2), 89–103. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.93>
- Widiasih, A. (2022). *Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yolinza, N, and D Marlius. 2023. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.” *Jurnal Publikasi Ilmu* 2(2).