

**PENGARUH JENJANG KARIR, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT
LAYANAN PELANGGAN RIVAI**



Skripsi

Nama : Fatria Rahman

Nim : 212021047

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH JENJANG KARIR, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT
LAYANAN PELANGGAN RIVAI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Fatria Rahman

NIM : 212021047

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatria Rahman

NIM : 212021047

Fakultatas : Ekonomi dan Bisnis

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi PT. PLN (persero) ULP Rivai

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Satriata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpabantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Fatria Rahman

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Jenjang Karir, Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai
Nama : Fatria Rahman
NIM : 212021047
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I,

Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN : 0225126801

Pembimbing II,

Yunita Febrina, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029302



Mengetahui, Dekan
a.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

Moto dan Persembahan

Moto

**“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik
pada dirimu sendiri”**

(QS. Al-Isra’ ayat 7)

**“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah
berbahagia**

**karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat
untuk**

melawan kesulitan”

(Helen Keller)

Persembahan

Ku Persembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ Kepada orang tua saya, Bapak (Diono) dan Ibu (Siti Asih).
- ❖ Kepada kakak dan ayuk saya (Jevri. D.S) dan (Eka Yuli Afri Ani).
- ❖ Kepada keluarga dan kerabat saya.
- ❖ Almamater yang saya banggakan.



PRAKARTA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai”** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, bapak Diono dan ibu Siti Asih, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. dan ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M dan bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., A.K., M.M selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Rivai
8. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Putri Riskiyani yang telah mensupport dan mendukung saya.
10. Sahabat seperjuangan dan teman-temanku (M. Ghazi Alfaris, Edo Agam Pamungkas, Aan Febriansyah, Tegar Ardiansyah, Randi Andika, Andi Nyoto Pramono, Iwan Gunadi, Adil Supani, Erin Badriansyah)
11. Teman-teman Bli Boys yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	I
Halaman Judul	II
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	III
Halaman Pengesahan	IV
Halaman Moto dan Persembahan	V
Halaman Prakarta.....	VI
Daftar Isi	IX
Daftar Tabel.....	XI
Daftar Gambar	XII
Daftar Lampiran	XIII
Abstrak.....	XIV
Abstract	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Kepustakaan.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasional Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengambilan Data	32

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil	44
B. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Hasil pra riset.....	4
Tabel III.1 Operasional variabel.....	28
Tabel III.2 Kerangka populasi dan sampel.....	31
Tabel IV.1 Distribusi Jenis kelamin responden.....	47
Tabel IV.2 Distribusi Karakteristik responden.....	48
Tabel IV.3 Distribusi Lama bekerja	48
Tabel IV.4 Uji validitas	50
Tabel IV.5 Uji reliabilitas.....	51
Tabel IV.6 Distribusi jawaban motivasi.....	52
Tabel IV.7 Distribusi jawaban jenjang karir	54
Tabel IV.8 Distribusi jawaban reward	56
Tabel IV.9 Distribusi jawaban punishment	58
Tabel IV.10 Hasil regresi linier berganda	60
Tabel IV.11 Hasil uji F (simultan)	62
Tabel IV.12 Hasil uji T (parsial)	63
Tabel IV.13 Koefisien determinasi.....	64

Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	25
-------------------------------------	----

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Daftar Pernyataan
- Lampiran 4 : Tabulasi Motivasi, Jenjang Karir, Reward dan Punishment
- Lampitan 5 : Nilai Total Dan Rata-Rata
- Lampiran 6 : Karakteristik Responden dan frekuensi jawaban responden
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 8 : Uji Regresi linear Uji F, Uji t, dan, Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 : Tabel R
- Lampiran 10 : Tabel F
- Lampiran 11 : Tabel t
- Lampiran 12 : Surat keterangan selesai riset
- Lampiran 13 : Bukti BPP
- Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 15 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat Hafalan Ayat-ayat pendek
- Lampiran 18 : Sertifikat komputer
- Lampiran 19 : Plagiat Checker
- Lampiran 20 : Biodata Penulis

**PENGARUH JENJANG KARIR, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT
LAYANAN PELANGGAN RIVAI**

ABSTRAK

Fatria Rahman/212021047/2025/Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai. 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) Unit Layanan Pelanggan Rivai

Kata kunci : jenjang karir, reward, punishment dan motivasi karyawan

**THE INFLUENCE OF CAREER LEVEL, REWARD AND PUNISHMENT
ON EMPLOYEE MOTIVATION OF PT. PLN (PERSERO) RIVAI
CUSTOMER SERVICE UNIT**

ABSTRACT

Fatria Rahman/212021047/2025/The Influence of Career Levels, Rewards and Punishments on Employee Motivation PT. PLN (persero) Rivai Customer Service Unit

This study aims to determine whether there is a significant influence of the Influence of Career Levels, Rewards and Punishments on Employee Motivation at PT. PLN (Persero) Rivai Customer Service Unit. This type of research uses associative research. The sample in this study was 107 respondents. The sampling technique used the Random Sampling technique. The data collection method used a questionnaire. Data analysis in the study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination using the Statistic Program For Special Science (SPSS) 26 Version application. The results of the study based on multiple linear regression analysis stated that there was a significant influence simultaneously and partially on the Influence of Career Levels, Rewards and Punishments on Employee Motivation at PT. PLN (Persero) Rivai Customer Service Unit

Keywords: career level, reward, punishment employee motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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).

Persaingan dan kompetisi dalam era globalisasi seperti sekarang ini semakin hari semakin ketat dan luas, sering kali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi persaingan dan tantangan. Namun tidak semua perusahaan menerapkan manajemen SDM yang baik, sebagai contoh perusahaan yang menerapkan kualitas SDM yang bermutu (Suci et al., 2021).

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 efesiensi 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 berkompetensi 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).

Punishment adalah suatu bentuk pengukuran kinerja yang merupakan penilaian negatif terhadap prestasi kerja dan kesalahan serta pelanggaran pegawai dengan tujuan menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan perilaku positif demi kebaikan organisasi dan pegawai itu sendiri (Anggono 2021).

Reward (penghargaan) adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian reward (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan (Goni et al., 2022).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN (Persero) ULP Rivai adalah unit layanan pelanggan yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan listrik pelanggan di daerah sumatera selatan, Jambi, Bengkulu. Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, PT. PLN (Persero) ULP Rivai telah mengadopsi strategi komunikasi yang efektif melalui Aplikasi PLN Mobile. Ada beberapa hal yang melatar belakangi hal tersebut antara lain: perubahan perilaku pelanggan, kemudahan akses informasi, efisiensi waktu dan biaya, Peningkatan interaksi pelanggan, Pemberitahuan dan peringatan.

Fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh jenjang karir, keadilan dalam sistem reward, dan konsistensi dalam penerapan punishment. Ketidakjelasan arah karir menyebabkan sebagian karyawan merasa karirnya stagnan, sementara sistem penghargaan yang belum merata memunculkan rasa ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan motivasi.

Penerapan punishment yang tidak konsisten menimbulkan kesan ketidakadilan dalam manajemen. Meski demikian, peran atasan langsung yang suportif dapat menjadi penyeimbang dalam menjaga motivasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja memerlukan pendekatan menyeluruh yang mengintegrasikan kebijakan karir, sistem penghargaan, serta manajemen disiplin yang adil dan konsisten.

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Motivasi PT. PLN (Persero) ULP Rivai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Balas jasa yang diterima karyawan diperusahaan ini kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain diindustri yang sama	14	16
2	Kondisi ruang kerja karyawan nyaman dan mendukung produktivitas kerja	13	17
3	Perusahaan menyediakan fasilitas kebersihan yang memadai untuk menjaga kenyamanan diarea kerja	14	16

Sumber: Hasil prariset PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, 2024

Berdasarkan tabel diatas 16 karyawan menyatakan kurangnya balas jasa yang ada dalam perusahaan ini dibandingkan dengan perusahaan lain, 17 karyawan menyatakan kondisi ruang kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung, 16 karyawan menyatakan bahwa fasilitas kebersihan tidak diberikan pada setiap area perusahaan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Reward yang mempengaruhi motivasi PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Jenjang Karir PT. PLN (Persero) ULP Rivai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan mendengarkan masukan dan keluhan dari karyawan dengan penuh perhatian	16	14
2	Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan di perusahaan memberikan pengalaman yang berharga	13	17
3	Para karyawan merasa pendidikannya memberikan dasar yang kuat dalam perusahaan	14	16

Sumber: Hasil prariset PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, 2024

Dari Tabel pra-riset diatas menunjukkan bahwa pada semua indikator jenjang karir belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan pimpinan mendengarkan masukan dan keluhan dari karyawan dengan penuh perhatian. Sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa pimpinan kurang mendengarkan masukan dan keluhan dari karyawan dengan penuh perhatian. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa pendidikan mereka tidak memberikan dasar yang kuat dalam perusahaan. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 3 pernyataan pra riset memperkuat variabel Jenjang Karir.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Punishment yang mempengaruhi motivasi PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Reward PT. PLN (Persero) ULP Rivai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	14	16
2	Tunjangan yang diberikan meningkatkan kesejahteraan karyawan	14	16
3	Penghargaan yang diterima oleh karyawan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik	13	17

Sumber: Hasil prariset PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, 2024

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang Reward belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan tidak meningkatkan kesejahteraan. Sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa belum sepenuhnya penghargaan yang diterima oleh karyawan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 3 pernyataan pra riset memperkuat variabel Reward.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Punishment yang mempengaruhi motivasi PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Punishment PT. PLN (Persero) ULP Rivai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Teguran lisan diberikan dengan cara yang jelas dan mudah dipahami	13	17
2	Penundaan kenaikan gaji yang terjadi tidak mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan	12	18
3	Penurunan pangkat diberikan berdasarkan kinerja individu yang tidak memenuhi standar perusahaan	14	16

Sumber: Hasil prariset PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, 2024

Dari Tabel pra - riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang Punishment belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa teguran lisan diberikan kurang jelas dan tidak mudah dipahami. Sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa mereka merasa penundaan kenaikan gaji dapat mengurangi motivasi dan semangat para karyawan. Sebanyak 16 penurunan pangkat diberikan tidak berdasarkan kinerja individu yang tidak memenuhi standar perusahaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?

2. Adakah Pengaruh yang signifikan Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?
3. Adakah Pengaruh yang signifikan reward terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?
4. Adakah Pengaruh yang signifikan Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?
2. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?
3. Pengaruh Reward terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?
4. Pengaruh Punishment terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai Pengaruh Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi universitas muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di universitas muhammadiyah Palembang khususnya prodi manajemen.

3. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Jenjang Karir, Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT ERAFONE ARTHA RETAILINDO MAKASSAR. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- 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.
- Aungsuroch, Y., Gunawan, J. and Fisher, M.L. (2022) Career Planning and Development, in: Redesigning the Nursing and Human Resource Partnership. Springer Books.
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Putra Ramadhan, D., Caroline Patricia, H., Putri Adhisty, S., & Khumairah Madani, V. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)*.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management (Sme's)*, (11), 88.
- Goni, T. T., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Administrasi, I., Fakultas, B., Sosial, I., & Politik, D. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado* (Vol. 3, Issue 3).
- 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.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., Tristiarto, D. Y., & Kunci, K. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT DERAYA*. <http://sosains.greenvest.co.id>
- 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>

- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG EFFECT OF WORK MOTIVATION, REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. PLN (PERSERO) UP 3 TAHUNA ULP TAGULANDANG. In 679 *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 4).
- 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.
- Putra, & Damayanti. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 1.
- Putra, Ismail, & dkk. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja. *JurnalIlmiah Nasional*, 2(3), 75–85.
- Raudah. (2023). *PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMANDAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA*.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *BAB III METODOLOGI PENELITIAN*.
- Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan
- 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>
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). PENGARUH DESKRIPSI KERJA, JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINESIA RAYA MEDAN. In *Oktober* (Vol. 2, Issue 2).
- Widiasih, A. (2022). *Modul Pembelajaran Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Widodo. (2023). Kolaborasi Pemerintahan, Swasta dan Warga Sipil dalam Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan DAS . Makassar: PT. Nas Media Indonesia.
- 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).