

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP KINERJA**

Stevianus X. Mentang

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Manado

Email : stevimentang@unima.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the direct effect of reward on motivation. Reward for performance. Punishment on motivation. Punishment on performance. Motivation for performance. And to know the indirect effect of reward on performance through motivation. Punishment on performance by means of motivation. This research uses quantitative methods with associative analysis. Population of 58 people. Sampling using saturated sampling method. The data obtained were obtained through a questionnaire with a Likert scale. Research data processing using analysis of Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3.0. The data analysis technique used two approaches, namely testing the Outer Model measurement model and the second testing the Inner Model structural model. The results showed that 1) Reward has a significant and positive effect on motivation. 2) Rewards have a significant and positive effect on performance. 3) Punishment has a positive and significant effect on motivation. 4) Punishment has a negative and insignificant effect on performance. 5) Motivation has a positive and significant effect on performance 6) Motivation mediates part of the effect of reward on performance 7) Motivation mediates the effect of punishment on performance.

Keywords: *Reward, Punishment, Motivation, Performance*

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien dapat memaksimalkan keuntungan. Kunci utama dari pengelolaan secara profesional adalah terletak pada sumber daya manusia. Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan modal penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak ahli mengatakan bahwa sumberdaya manusia sangat penting seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2018), karyawan merupakan kekayaan yang utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian maka, karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan.

Sebagai aset yang penting maka perlu untuk menjaga kinerjanya karyawan agar tetap prima. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi menjadi penggerak untuk bekerja. Seorang pakar menyebutkan bahwa motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung

perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018). Baik tidaknya kinerja seseorang bisa saja dipengaruhi oleh seberapa kuat motivasi. Orang bekerja karena adanya dorongan misalnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Umumnya untuk memenuhi nafkah diri sendiri ataupun keluarga.

Kebutuhan untuk mendapatkan uang supaya memenuhi kebutuhan hidup adalah hal yang menjadi pendorong untuk bekerja. Oleh karena itu erat kaitnya antara motivasi dan kinerja seseorang. Motivasi seseorang karyawan berbanding lurus dengan kinerjanya. Jadi bisa diartikan bahwa kinerja seseorang itu sangat dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi karyawan tinggi maka kinerja bisa jadi ikut menjadi baik.

Memotivasi karyawan supaya lebih bergairah dalam bekerja bisa dilakukan dengan berbagai cara. Metode yang paling sering dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi seorang karyawan adalah dengan *reward and punishment*. Kedua metode ini sering diterapkan di semua organisasi. Hal ini tentu dipandang efektif dalam peningkatan prestasi seseorang.

Reward bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang bisa berupa imbalan. *Reward* merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam praktek manajemen, *reward* dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja.

Sebaliknya *punishment* bisa diartikan sebagai hukuman atas kinerja yang kurang baik dari karyawan. Artinya ini merupakan sanksi. Berbanding terbalik dengan *reward* yang adalah bentuk *reinforcement* yang positif. Akan tetapi pemberian sanksi kepada karyawan bisa menjadi alat untuk memotivasi apabila diberikan secara bijak dan tepat. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk menimbulkan rasa ketidak senangan pada karyawan supaya tidak melakukan hal yang baik. Intinya adalah pemberian hukuman supaya karyawan dapat memperbaiki dan lebih giat dalam bekerja.

Penerapan kedua metode diatas sangat penting supaya motivasi karyawan menjadi baik. Pangkal dari semua itu adalah tetap terjaganya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh laba dapat tercapai secara maksimal. Dengan kata lain peningkatan kinerja harus dibarengi dengan pemberian penghargaan atau hukuman yang tepat sehingga pada akhirnya meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Situasi seperti ini haruslah menjadi perhatian dari semua perusahaan, tidak terkecuali PT. Tirta Sukses Perkasa.

PT. Tirta Sukses Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri air minum dalam kemasan (AMDK). Produk yang dihasilkan yaitu air mineral dengan merek Club. Sebagai salah satu pemain dalam industri AMDK di Sulawesi Utara, perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik. Persaingan dengan kompetitor lain membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan harus terus dipacu sehingga perusahaan bisa tumbuh.

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan mengalami sejumlah tantangan yang harus di selesaikan. Perusahaan sedang

menghadapi kurang baiknya kinerja karyawan, seperti yang pernah diungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Lengkong, N. (2015) Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di lapangan, kinerja karyawan belum maksimal, karena pekerjaan yang ditugaskan sering selesai tidak tepat waktu. Kenyataan ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dan membutuhkan waktu tambahan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Lamato (2019) yang mengidentifikasi bahwa fasilitas kerja tidak memadai dan juga lingkungan kerja kurang kondusif dalam perusahaan tersebut.

Rumusan penelitian dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. (Studi pada PT. Tirta Sukses Perkasa Airmadidi). Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan tidak baik. Penulis menduga bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dari uraian di atas maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk meneliti Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. (Studi pada PT. Tirta Sukses Perkasa Airmadidi).

2. KAJIAN PUSTAKA

Reward

Henri Simamora (2004) mendefinisikan reward sebagai insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Koencoro, Musadieg, & Susilo (2013) reward dibagi menjadi :

- 1) Penghargaan finansial berupa: gaji dan upah, Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan Bonus/insentif.
- 2) Penghargaan non finansial : Penghargaan interpersonal Atau penghargaan antar pribadi, seperti status dan pengakuan, promosi
- 3) Penyelesaian, Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan
- 4) Pencapaian, Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 5) Otonomi, Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Punishment

Mangkunegara dalam Febrianti (2014), mendefinisikan Punishment sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Rivai dalam Koencoro (2013) punishment dapat dibagi dalam tiga jenis yaitu:

- 1) Hukuman ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis

- 2) Hukuman sedang yaitu berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat yaitu penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan dan terakhir pemutusan hubungan kerja.

Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2018) adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Siagian and Luthan, (2008) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut Mulyadi (2015) motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: internal : 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; 2) Harga diri dan prestasi; 3) Harapan; adanya harapan akan masa depan 4) Kebutuhan; kebutuhan mendorong orang untuk mencari atau mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya. 5) Kepuasan kerja. Dorongan afektif yang muncul untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 6) Faktor eksternal :Jenis dan sifat pekerjaan; 7) Kelompok kerja; 8) Situasi lingkungan.

Kinerja Karyawan

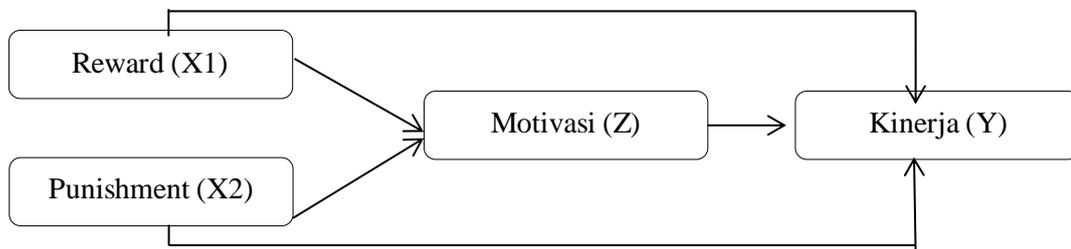
Menurut Wirawan (2015), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan, (2018) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Kinerja karyawan menurut Simamora dalam Sufro (2015), adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Adapun indikator yang digunakan untuk bisa mengukur kinerja menurut Dessler dalam Armiaty & Ariffin (2014) adalah :

1. Mutu pekerjaan, yaitu kualitas dalam hal kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan;
2. Produktivitas, yaitu mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu;
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan, yaitu keterampilan/ keahlian dan informasi praktis yang digunakan pada pekerjaan;
4. Kehandalan, yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut;
5. Ketersediaan, yaitu sejauh mana seorang karyawan tepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktunya, serta meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan;

6. Ketidaktergantungan, yaitu sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1. Kerangka konsep



Hipotesis

H1: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa.

H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H4: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H6: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja positif dan signifikan dengan dimediasi oleh motivasi.

H7: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan analisis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Tirta Sukses Perkasa Airmadidi. Jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh.

Pengolahan data penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS 3.0. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Teknik analisis data menggunakan dua pendekatan yaitu pengujian model pengukuran *Outer Model* dan yang kedua pengujian model struktural *Inner Model*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a) Outer Model

Dalam penelitian ini validitas dan reliabilitas variable menggunakan 4 kriteria yaitu dengan melihat *Convergent Validity*, croanbach's alpha, composite reliability, dan average variance extracted (AVE) Hasil pengujian

empat kriteria pada masing-masing variable telah sesuai dan penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Indikator dianggap valid apabila nilai korelasi > 0.7 . *Loading factor* Pada penelitian ini semua variable indikatornya sudah memiliki nilai > 0.7 .

Table 1. Outer Loading

Variable	Indicator	Outer Loading
Reward (X1)	X1.1	0.883
	X1.2	0.911
	X1.3	0.931
	X1.4	0.940
	X1.5	0.923
Punishment (X2)	X2.1	0.896
	X2.2	0.941
	X2.3	0.880
Motivasi (Z)	Z.1	0.853
	Z.2	0.813
	Z.3	0.878
	Z.4	0.890
	Z.5	0.889
	Z.6	0.888
	Z.7	0.867
	Z.8	0.852
Kinerja (Y) (Y)	Y.1	0.831
	Y.2	0.925
	Y.3	0.885
	Y.4	0.922
	Y.5	0.941
	Y.6	0.919

Sumber: data primer diolah, 2020

Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variable nilainya $> 0,5$ agar dinyatakan valid.

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Reward	0.842	<i>Valid</i>
Punishment	0.821	<i>Valid</i>
Motivasi	0.751	<i>Valid</i>
Kinerja	0.818	<i>Valid</i>

Sumber : data primer diolah, 2020

Composite Reliability

Untuk menguji reliabilitas indicator variable maka digunakan *Composite Reliability* dari masing-masing variable sebesar $> 0,7$.

Table 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Reward	0.964	<i>Reliabel</i>
Punishment	0.932	<i>Reliable</i>
Motivasi	0.960	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0.964	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah, 2020

Cronbach’s Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach’s Alpha* pada masing-masing variable sebesar > 0,7.

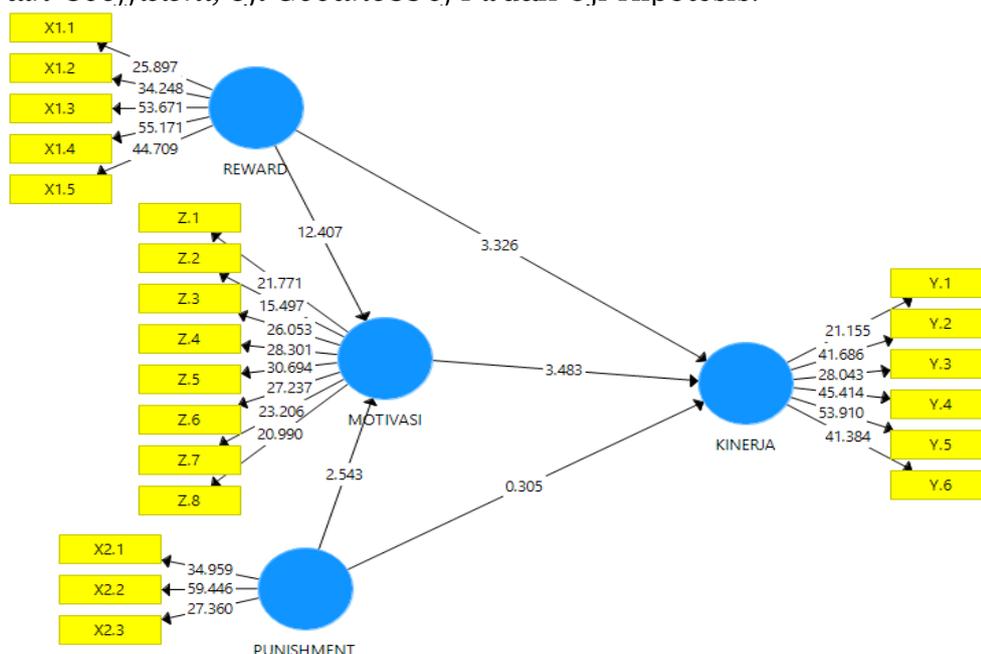
Table 4. *Cronbach’s Alpha*

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Reward	0,953	<i>Reliabel</i>
Punishment	0,891	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,952	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0,955	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah, 2020

b) Evaluasi Inner Model

Pada evaluasi *Inner Model* ini akan dijelaskan mengenai hasil *Uji Path Coefficient*, *Uji Goodness of Fit* dan *Uji Hipotesis*.



Gambar 2. *Inner Model (PLS Bootstrapping)*

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Coefficient Determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variable dependen dipengaruhi oleh variable lainnya.

Table 5. *R-Square*

Variabel Dependen	R Square	R Adjusted
Motivasi (Z)	0,896	0,892
Kinerja (Y)	0,909	0,904

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa besar pengaruh variable X1, X2 terhadap Z sebesar 0,896 atau 89,6%. Demikian juga besar pengaruh X1, X2, Z terhadap kinerja yaitu sebesar 0,909 atau 90,9%.

Penilaian *Good Of Fit* dapat dilihat dari Q-square. Adapun hasil perhitungan dari Q Square sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1- 0,896) \times (1- 0,909)] \\
 &= 1 - [(0,104) \times (0,091)] \\
 &= 1 - 0,0095 \\
 &= 0,9905
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan besarnya keragaman data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,05% sedangkan sisannya 0,95 % dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *Goodness Of Fit* yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut dalam tabel 6:

Table 6. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient)

Path Coefficient	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Reward → Motivasi	0,797	12,407	0,000	Positif signifikan
Reward → Kinerja	0,499	3,326	0,001	Positif signifikan
Punishment → Motivasi	0,173	2,543	0,011	Positif signifikan
Punishment → Kinerja	-0,021	0,305	0,760	Negatif tdk signifikan
Motivasi → Kinerja	0,487	3,483	0,001	Positif signifikan

Sumber : data primer diolah, 2020

H1 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Berdasarkan table 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *T Statistic* dari pengaruh langsung reward (X1) terhadap motivasi lebih besar dari *T Table* (1,96) yaitu sebesar 12,407 dengan besar pengaruh sebesar 0,797 dan p values <0,05 sebesar 0,000. Dengan demikian maka H1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung dari reward terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi *reward* maka motivasi akan tinggi, sebaliknya semakin rendah *reward* maka motivasi juga rendah.

H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil diatas t statistik dari pengaruh langsung *reward* (X1) terhadap kinerja (Y) lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 3,326 dengan pengaruh sebesar 0,499 dan p values sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian maka H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi reward yang diterima maka kinerja akan naik.

H3 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Selanjutnya hasil pengukuran pengaruh langsung *punishment* (X2) terhadap motivasi (Z) ditunjukkan pada tabel diatas yaitu nilai t statistik sebesar 2,543 ini lebih besar dari t tabel. Nilai p values sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 dan arah pengaruhnya positif sebesar 0,173. Dengan demikian maka H3 diterima. Hal ini menandakan bahwa secara langsung punishment berpengaruh terhadap motivasi. Pengaruhnya positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perusahaan menerapkan *punishment* terhadap karyawan maka akan meningkatkan motivasi.

H4 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian pengaruh langsung punishment (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel diatas dimana t statistik lebih kecil dari t tabel (1,96) yaitu sebesar 0,305. Nilai original sampel sebesar -0,021. Nilai p values sebesar 0,760 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Maka H4 diterima. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Maknanya adalah pemberian hukuman kepada karyawan tidak akan berpengaruh pada naiknya kinerja.

H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil perhitungan pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja di jelaskan dalam tabel diatas dimana nilai t statistik menunjukkan angka yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 3,483. Nilai p values sebesar 0,001 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besar pengaruhnya adalah 0,487. Dengan demikian maka H5 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Table 7. Hasil Pengujian Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Reward → Motivasi → Kinerja	0,084	3,190	0,002	Positif signifikan
Punishment → Motivasi → Kinerja	0,388	2,188	0,029	Positif signifikan

Sumber : data primer diolah, 2020

H6 : Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening.

Berdasarkan table 7 diatas dapat diketahui nilai t statistic pengaruh tidak langsung *reward* (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) sebesar 3,190 dimana lebih besar dari t tabel (1,96) dengan pengaruh 0,084 dan p values <0,05 sebesar 0.002. Maka H6 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan.

H7 : Punishment Berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pengujian tidak langsung pengaruh variabel *punishment* (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh bahwa nilai t statistik lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,188. Dan nilai p values sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 dan juga besar pengaruhnya sebesar 0,388 Dengan demikian maka H7 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *punishment* terhadap kinerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Motivasi (Z) Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa.

Hasil analisis dari pengaruh reward terhadap motivasi karyawan menunjukkan korelasi yang positif. Nilai t statistik yang diperoleh adalah sebesar 12,407, dimana lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.96 (sig. 5%). Dengan demikian berarti hasilnya signifikan. Nilai dari P value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Arah pengaruhnya positif yaitu dengan nilai *original sampel* sebesar 0,797. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi reward yang diterima oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja pada perusahaan PT. Tirta Sukses Perkasa.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil yang peroleh oleh (Koencoro, Musadieg and Susilo, 2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja survei pada karyawan PT INKA (Persero) Madiun. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian dari (Febrianti, 2014) pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja serta dampaknya terhadap kinerja studi pada karyawan PT Panin Bank TBK Jombang. Demikian juga hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Sufro, 2015) Penerapan Sistem Reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri. Menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tirta sukses Perkasa.

Hasil uji t statistik pengaruh reward terhadap kinerja yaitu sebesar 3,326 > t tabel 1,96. Nilai p values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan

arah pengaruhnya positif sebesar 0,499. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Maknanya adalah semakin tinggi reward yang diterima oleh karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Syarifah, Unti Ludigdo, (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumberdaya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang diperoleh Rismawan, (2018) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga yang diteliti oleh Tangkuman, dkk (2015) Penilaian Kinerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Pertamina. Mereka mendapatkan hasil bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Motivasi (Z).

Hasil pengukuran pengaruh langsung punishment terhadap motivasi ditunjukkan pada tabel diatas yaitu nilai t statistik sebesar 2,543. Ini lebih besar dari t tabel. Nilai p values sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 dan arah pengaruhnya positif sebesar 0,173. Hal ini menandakan bahwa secara langsung punishment berpengaruh terhadap motivasi. Pengaruhnya positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perusahaan menerapkan hukuman terhadap karyawan maka akan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang pernah dibuat oleh Michelle, dkk, (2018) pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt . bank central asia tbk). Sejalan juga seperti penelitian dari Koencoro, dkk (2013) Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian oleh Imam Purwantono, (2014) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Kasus pada Karyawan Kantor Pusat PT.Bakrie Telecom,Tbk). Semua menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian model pengaruh variabel punishment terhadap kinerja yaitu t statistik lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 0,305. Nilai original sampel sebesar -0,021. Nilai p values sebesar 0,760 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa punishment berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Maknanya adalah semakin tinggi hukuman yang diterima karyawan maka rendah dampaknya terhadap kinerja. Pemberian hukuman tidak berpengaruh pada naiknya kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suak and Adolfina, (2017) dalam The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. Sama halnya yang dikemukakan oleh Purnama (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. Kedua penelitian tersebut mengungkapkan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungan pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja di jelaskan dalam tabel diatas dimana nilai t statistik menunjukan angka yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 3,483. Nilai p values sebesar 0,001 yang menunjukan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besar pengaruhnya adalah 0,487. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, (2014) pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan temuan yang didapat oleh Michelle, Kentjana and Nainggolan, (2018) dalam pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT . Bank Central Asia tbk .)

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y) dengan Dimediasi oleh Motivasi (Z).

Berdasarkan table 9 diatas dapat diketahui nilai t statistic pengaruh tidak langsung reward (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) sebesar 3,190 dimana lebih besar dari t tabel (1,96) dengan pengaruh 0,084 dan p values <0,05 sebesar 0.002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan.

Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan Dimediasi oleh Motivasi (Z).

Berdasarkan pengujian tidak langsung pengaruh variabel punishment (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh bahwa nilai t statistik lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,188. Dan nilai p values sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 dan juga besar pengaruhnya sebesar 0,388 dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara punishment terhadap kinerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervenig pada PT. Tirta Sukses Perkasa (CLUB) Airmadidi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi
2. *Reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
4. *Punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6. Motivasi memediasi pengaruh reward terhadap kinerja
7. Motivasi memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan untuk tetap memberikan reward yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.
2. Penerapan punishment yang berlebihan tidak akan berdampak apapun terhadap kinerja sehingga sebaiknya dilakukan secara proporsional.
3. Menjaga motivasi karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Armiaty, R. and Ariffin, Z. (2014) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin)', *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), pp. 213–236.

Efendi, Mf., Rachma, N., & Rahmat, A. (2019). Pengaruh *Country Of Origin*, *Perceived Quality* dan *Price* terhadap *Purchase Intention* dengan *Brand Image* Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada pengguna Oli Castrol di Bengkel Castrol Active Sawojajar Kota Malang). 41–55.

Febrianti, S. (2014) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), pp. 1–9.

Ghozali (2014) 'Moderated Structural Equation Modeling

Hasibuan (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Imam Purwantono (2014) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Kasus pada Karyawan Kantor Pusat PT.Bakrie Telecom,Tbk)', *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, pp. 1–3.

Koencoro, G., Musadieg, M. and Susilo, H. (2013) 'Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja', *Fakultas ilmu administrasi*, 5(2).

Kusuma, A. B., Juanta, A., & Liliani. (2018). Pengaruh *Perceived Quality*, Harga, dan *Product Knowlegde* terhadap Minat Beli Ulang Produk M & B di Kota Surabaya. 3.

Lengkong, N. E. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta sukses kinerja karyawan pada pt . Tirta sukses perkasa (CLUB) Cabang AIRMADIDI', *Tugas Akhir Politeknik*

Negeri Manado.

- Michelle, N., Kentjana, P. and Nainggolan, P. (2018) 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT . BANK CENTRAL ASIA TBK .)', in *National Conference of Creative Industri*.
- Mulyadi, D. (2015) 'Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan', in *Bandung, Alfabeta*.
- Rismawan, R. (2018) 'Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan', *skripsi universitas pendidikan Indonesia*, (1).
- Siagian, S. P. and Luthan, F. (2008) 'Teori-Teori Motivasi', (5), pp. 1-7. Available at: <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/>.
- Suak, R. and , Adolfina, Y. U. (2017) 'The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang', *Emba*, 5(2), pp. 1050-1059.
- Sufro, L. (2015) 'Penerapan Sistem Reward berbasis kinerja sebagai peningkatan kinerja karyawan pada SPBU PT. Sumber Kurnia Mandiri', *Jurnal Akutansi Akunesa*, 3(2).
- Sugiyono (2018) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D', in *ke-26*.
- Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo, A. D. (2013) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumberdaya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja', *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), pp. 157-171.
- Tangkuman, K., Tewal, B. and Trang, I. (2015) 'Penilaian Kinerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Pertamina', *jurnal emba*, 3(2), pp. 884-895.
- Wirawan (2015) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan, Sumber Daya Manusia*.
- Yuteva, S. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor , Komitmen Organisasi , Dan (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah. 1-113.