

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur

Didin Winarni; didinwinarnii7@gmail.com¹
Vita Fibriyani; vitafibriyani@gmail.com²
Ascosenda Ika Rizqi; ascosenda@unmerpas.ac.id³
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Keberhasilan suatu Perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, berbagai cara ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya Sumber daya manusia ialah aset bagi sebuah perusahaan Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk memacu semangat dan motivasi karyawan, salah satunya melalui reward dan punishment. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan. PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur merupakan Perusahaan padat karya yang bergerak dibidang pencucian sarang burung walet. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin yang didapat jumlah sampel sebanyak 59 responden. Analisis ini menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan 0.000. 2) reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0.145. 3) punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0.047. 4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0.000. 5) reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikan 0.000. 6) motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara reward dan kinerja dengan nilai signifikan 0.001. 7) motivasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara punishment dan kinerja dengan nilai signifikan 0.000.

Kata Kunci: reward; punishment; motivasi; kinerja karyawan

ABSTRACT

The success of a company is determined by employee performance, various methods are taken by companies to improve employee performance. To stimulate employee enthusiasm and motivation, one way is through rewards and punishment. Reward and punishment are two words that are contradictory to each other, however, these two things are interrelated. PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur is a labor-intensive company that operates in the field of washing swiftlet nests. The purpose of this research is to determine the effect of reward and punishment on employee performance through employee motivation at PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. In this study, researchers used the Slovin formula which obtained a sample size of 59 respondents. This analysis uses Smart PLS. The results of this research show that 1) reward and punishment together have a significant effect on employee performance with a significance of 0.000. 2) rewards have no significant effect on performance with a significant value of 0.145. 3) punishment has a significant effect on performance with a significant value of 0.047. 4) motivation has a significant effect on performance with a significant value of 0.000. 5) reward and punishment together have a significant effect on motivation with a significant value of 0.000. 6) motivation is able to mediate the influence of the relationship between reward and performance with a significant value of 0.001. 7)

motivation is able to mediate the influence of the relationship between punishment and performance with a significant value of 0.000.

Keyword: *reward; punishment; motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset bagi sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang mampu, siap dan energik untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pada tahap awal tujuan organisasi, ada upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Rahmah & Sari, 2023:786). Secara umum permasalahan yang saat ini dihadapi oleh sebuah Perusahaan adalah kinerja yang buruk dari pegawai. (Pramesti et al., 2019:57) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh reward dan punishment. Untuk memacu semangat kerja karyawan, salah satunya melalui reward dan punishment. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Pratama & Handayani (2022:62) Punishment yang diberikan secara bijak dan tepat kepada karyawan di suatu perusahaan dapat menjadi suatu alat perangsang guna meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan tersebut. Reward merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi.

Perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur merupakan perusahaan padat karya yang bergerak di bidang pencucian sarang burung walet, dimana pengukuran hasil kinerjanya di lihat dari berapa banyak seorang karyawan mampu membersihkan sarang burung walet. Peneliti melakukan survey dan ditemukan permasalahan bahwa masih banyak karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan, maka dari itu butuh pemberian reward dan punishment yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih banyak yang belum memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur belum dilakukan dengan maksimal.

Sistem reward yang diberikan perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur berupa reward kehadiran, reward disiplin, tambahan gaji, kenaikan gaji dan jalan-jalan. Perusahaan juga menerapkan punishment atau sanksi kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Adapun punishment yang diberikan perusahaan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur berupa Surat Peringatan Kerja (SPK) dan pemotongan gaji. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur".

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi (Syafiq, 2021:62)

Menurut Syafiq (2021:61) Reward merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Punishment merupakan bentuk penguatan yang sifatnya negative yang dimaksudkan untuk memberikan motivasi apabila diberikan secara benar dan tidak melanggar prinsip (Supriyadi, 2021:463)

Motivasi adalah aktivitas perilaku pekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Davira, 2019:8).

METODE PENELITIAN

Bidang fokus penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Data kuantitatif untuk penelitian ini diperoleh dari tanggapan kuesioner karyawan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknis penarikan *simple random sampling* yaitu pengambilan secara acak karena semua populasi dapat menjadi peluang. Sampel penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\
 &= \frac{142}{1 + 142 (0,1)^2} \\
 &= \frac{142}{2,42} \\
 &= 58,6 \text{ sampel}
 \end{aligned}$$

Jadi setelah dihitung menggunakan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 59 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Uji *validitas konvergen* merupakan suatu kriteria pengukuran validitas indikator yang bersikat reflektif. Uji *validitas konvergen* digunakan untuk menguji validitas setiap indikator variabel yang terdapat didalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kovergen

Variabel	Item	Outer Loading	Keputusan
Reward (X1)	X1.1.1	0.712	Valid
	X1.1.2	0.72	Valid
	X1.2.1	0.814	Valid
	X1.3.1	0.885	Valid
	X1.4.1	0.814	Valid
Punishment (X2)	X2.1.1	0.804	Valid
	X2.1.2	0.798	Valid
	X2.1.3	0.883	Valid
	X2.2.2	0.844	Valid
	X2.3.1	0.778	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.3.2	0.765	Valid
	Y.1.1	0.781	Valid
	Y.2.1	0.802	Valid
	Y.3.1	0.753	Valid
	Y.4.1	0.819	Valid

	Z.1.1	0.788	Valid
	Z.1.2	0.737	Valid
	Z.2.1	0.817	Valid
	Z.2.2	0.735	Valid
Motivasi (Z)	Z.3.1	0.828	Valid
	Z.4.1	0.820	Valid
	Z.5.1	0.718	Valid
	Z.6.1	0.773	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Indikator dianggap valid apabila nilai *outer loading* > 0,07. Berdasarkan Tabel 9 ditemukan bahwa seluruh nilai *outer loading* > 0.50. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh item kuisioner pada variable *reward* (X1), *punishment* (X2), kinerja karyawan (Y), Motivasi (Z) dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat uji *validitas konvergen*.

Uji Validitas Diskriminan

Uji *validitas diskriminan* merupakan pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten. *Validitas Diskriminan* juga digunakan untuk menguji validitas indikator/variabel yang terdapat didalam peneliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Kinerja (Y)	Motivasi (Z)	Punishment (X2)	Reward (X1)
Kinerja (Y)				
Motivasi (Z)	0.971			
Punishment (X2)	0.839	0.799		
Reward (X1)	0.8	0.724	0.644	

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan Tabel 2 tampak bahwa nilai AVE seluruh konstruk lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria uji *validitas diskriminan*.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Composite reliability, *Cronbach alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* adalah suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. *Composite reliability* digunakan untuk menguji reliabilitas indikator/variabel yang terdapat pada penelitian. Indikator dianggap reliabel apabila nilai masing masing indikator > 0.07.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Diskriminan

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Keputusan
Kinerja (Y)	0.799	0.798	0.623	Reliabel
Motivasi (Z)	0.907	0.905	0.601	Reliabel
Punishment (X2)	0.9	0.897	0.661	Reliabel
Reward (X1)	0.871	0.85	0.627	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* > 0.70 dan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 dari seluruh konstruk, begitu juga dengan nilai AVE seluruh konstruk > 0.50, Sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan konstruk telah memenuhi syarat reliabilitas.

R-Square (R²)

Nilai R² menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variable *endogen* terhadap variable *eksogen*. R² juga menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian

Tabel 4. Hasil Evaluasi Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien Determinasi (R ²)
Kinerja (Y)	0.743
Motivasi (Z)	0.611

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian pada table 4, diketahui bahwa nilai R² untuk variabel kinerja adalah 0.743 dan motivasi adalah 0.611. Nilai R² pada kedua variabel ini dikategorikan sebagai model moderat menuju kuat (Ghozali & Latan, 2015). Artinya, sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel intervening sebesar 61,1% dan sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu sebesar 74.3%. Sedangkan sisanya sebesar 38.9% dan 25.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Q-Square (Q²)

Q-Square Predictive Relevance (Q²) merupakan pengukuran seberapa baik observasi yang dilakukan dapat memberikan hasil terhadap model penelitian. Hasil perhitungan Q² pada penelitian ini adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ = 1 - (1 - 0.743)(1 - 0.611) = 0.90$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dikategorikan pada model kuat, artinya besarnya keragaman data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 90% sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat didalam model penelitian ini.

Goodness of Fit (GoF).

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan dan dianggap sebagai pengukuran tunggal dari outer model dan inner model.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R-Square	AVE
Reward (X1)		0.627
Punishment (X2)		0.661
Kinerja (Y)	0.743	0.623
Motivasi (Z)	0.611	0.601
Rata - Rata	0.677	0.628

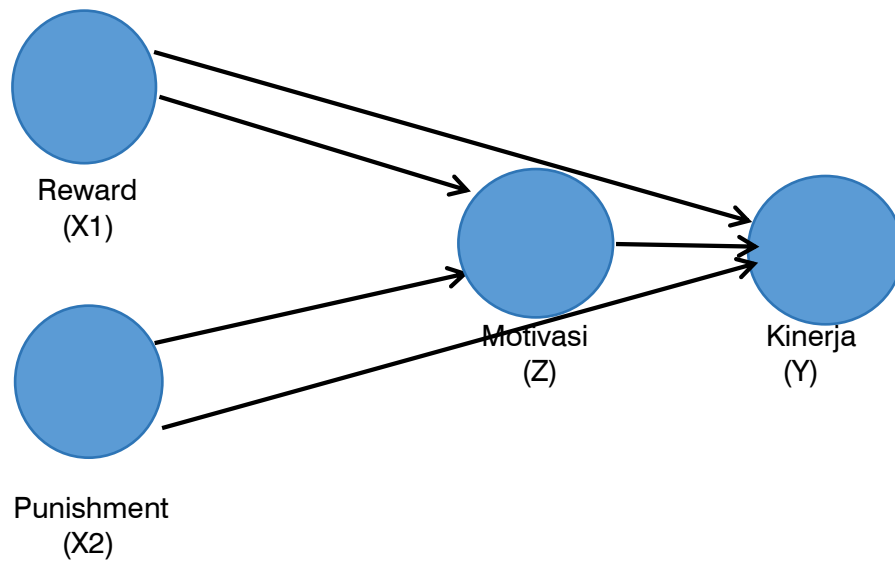
Sumber: Data primer diolah,2024

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \\ = \sqrt{0.628 \times 0.677} \\ = 0.425$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan nilai GoF sebesar 0.425. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model structural penelitian ini secara umum mempunyai sifat prediksi yang besar (GoF large) (Ghozali & Latan, 2015).

Model Struktural

Gambar 1. Mode Struktural



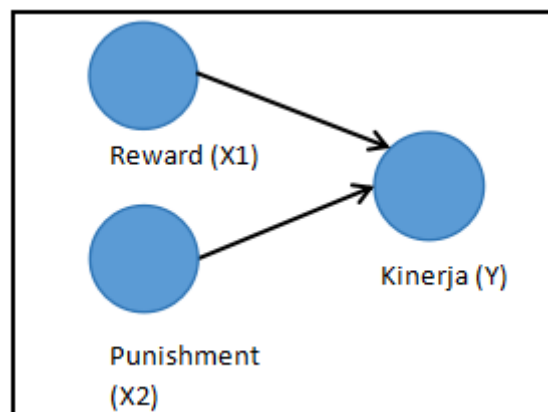
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Model 1})$$

$$Z : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2 \quad (\text{Model 2})$$

$$Y : a + b_1 Z_1 + e_3 \quad (\text{Model 3})$$

Gambar 2. Model struktural 1



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Variabel Y	Variabel X	Koefisien Regresi	Std. Error	Keterangan
Kinerja	(Constant)	0.396	1.793	Berpengaruh Positif
	<i>Reward</i>	0.221	0.055	
	<i>Punishment</i>	0.332	0.061	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil SPSS yang terdapat pada tabel 11 dapat dimasukkan dalam rumus:

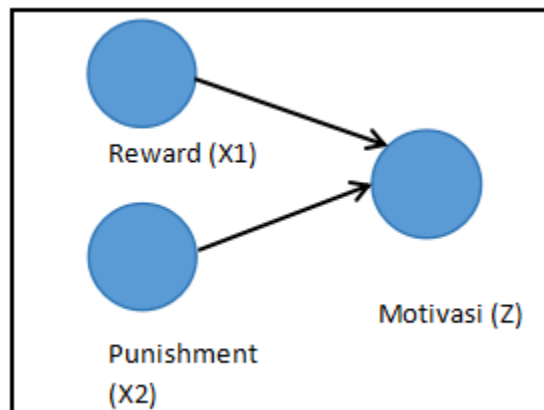
$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y : 0.396 + (0.221) X_1 + (0.332) X_2 + e_1$$

$$Y : 0.396 + 0.221 + 0.332$$

Berdasarkan hasil $a = 0.396$ besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independent diasumsikan 0, maka variabel dependen sebesar 0.396, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil $b_1 = 0.221$ menunjukkan bahwa jika variabel *reward* meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.221, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil $b_2 = 0.332$ menunjukkan bahwa jika variabel *punishment* meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.332, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

Gambar 3. Model struktural 2



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Variabel Z	Variabel X	Koefisien Regresi	Std. Error	Keterangan
Motivasi	(Constant)	6.292	3.121	Berpengaruh positif
	<i>Reward</i>	0.323	0.096	
	<i>Punishment</i>	0.619	0.106	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil SPSS yang terdapat pada tabel 12 dapat dimasukkan dalam rumus:

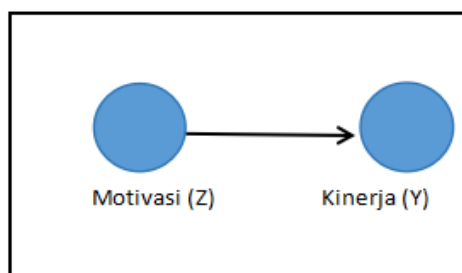
$$Z : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2$$

$$Z : 6.292 + 0.323 X_1 + 0.619 X_2 + e_2$$

$$Z : 6.292 + 0.323 + 0.619$$

Berdasarkan hasil $a = 6.292$ besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independent diasumsikan 0, maka variabel intervening sebesar 6.292, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil $b_1 = 0.323$ menunjukkan bahwa jika variabel *reward* meningkat 1 satuan, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0.323, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil $b_2 = 0.619$ menunjukkan bahwa jika variabel *punishment* meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.619, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

Gambar 4. Model struktural 3



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 3

Variabel Y	Variabel Z	Koefisien Regresi	Std. Error	Keterangan
Kinerja	(Constant)	0.420	1.518	Berpengaruh positif
	Motivasi	0.481	0.043	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil SPSS yang terdapat pada tabel 13 dapat dimasukkan dalam rumus:

$$Y : a + b_1 Z_1 + e_3$$

$$Y : 0.420 + 0.481 Z + e_3$$

$$Y : 0.420 + 0.481$$

Berdasarkan hasil $a = 0.420$ besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel variabel independent diasumsikan 0, maka variabel dependen sebesar 0.420, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan. Berdasarkan hasil $b_1 = 0.481$ menunjukkan bahwa jika variabel motivasi meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.481.

Pengujian Hipotesis

A. Hasil uji simultan menggunakan SPSS

Tabel 9. Uji Simultan

Hipotesis	Independen	Dependen	f-hitung	f-tabel	Sig.	keputusan
H1	Reward (X1)	Kinerja (Y)	44.507	2.77	0,00	H ₁ (1) diterima
	Punishment (X2)					
H5	Reward (X2)	Motivasi (Z)	42.923	2.77	0,00	H ₁ (5) diterima
	Punishment (X3)					

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan hasil uji pada table 9, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44.507 > 2.77$ dan nilai Sig. $0.00 < 0.05$. Artinya H1 diterima. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,743, hal ini menunjukan kontribusi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dalam penelitian ini adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Hipotesis 5: *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z)

Hasil Analisis data menunjukan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini di buktikan dengan nilai uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.923 > 2.77$ dan nilai Sig. $0.00 < 0.05$. Artinya H5 diterima. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,611, hal ini menunjukan kontribusi pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dalam penelitian ini adalah sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

B. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable reward terdapat kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat pengetahuan. Oleh karena itu, pengujian hipotesis pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu pengujian

pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung atau pengujian dengan variable mediasi.

Tabel 10. Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien Path	t-hitung	t- tabel	p-values	keputusan
H2	Reward Kinerja ->	0.192	1.458	1,96	0.145	H ₁ (2) ditolak
H3	Punishment Kinerja ->	0.191	1.987	1,96	0.047	H ₁ (3) diterima
H4	Motivasi Kinerja ->	0.572	4.648	1,96	0.000	H ₁ (4) diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada tabel 10, maka pengujian hipotesis pengaruh langsung pada penelitian ini, yaitu:

Hipotesis 2: Reward (X1) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0.192 dengan nilai *t-statistic* 1.458 dan Tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.145. mengingat nilai *t-statistics* > 1.96 dan nilai p-values < 0.05, maka dinyatakan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian terima H0. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,743, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X1 terhadap Y dalam penelitian ini adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Hipotesis 3: Punishment (X2) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukkan bahwa pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0.191 dengan nilai *t-statistic* 1.987 dan Tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.047. mengingat nilai *t-statistics* > 1.96 dan nilai p-values < 0.05, maka dinyatakan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian terima H3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,743, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X2 terhadap Y dalam penelitian ini adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Hipotesis 4 : Motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* sebesar 0.572 dengan nilai *t-statistic* 4.648 > 1.96 dan Tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.000 < 0.05. Maka dinyatakan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian terima H4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,743, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh Z terhadap Y dalam penelitian ini adalah sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

C. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung atau Uji Mediasi

Pengujian pengaruh secara tidak langsung pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis. Apabila nilai *t-statistics* > 1.96 dan nilai p-values < 0.05, maka hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Tabel 11. Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien path	t-hitung	t- tabel	p-values	keputusan
H6	Reward Motivasi Kinerja	-> -> 0.198	2.58	1,96	0,010	H ₁ (6) diterima
H7	Punishment Motivasi Kinerja	-> -> 0.304	3.746	1,96	0,000	H ₁ (7) diterima

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada tabel 11, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:
 Hipotesis 6 : Motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh antara *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai path coefficients sebesar 0.198 dengan nilai t-statistic 2.58 dan Tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.010. mengingat nilai t-statistics > 1.96 dan nilai p-values < 0.05, , sehingga dapat dikatakan signifikan dan terima H6.

Hipotesis 7 : : Motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh antara *Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis data menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan nilai path coefficients sebesar 0.304 dengan nilai t-statistic 3.746 dan Tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.000. mengingat nilai t-statistics > 1.96 dan nilai p-values < 0.05, dengan nilai t-statistics > 1.96 dan nilai p-value < 0.05, sehingga dapat dikatakan signifikan dan terima H7.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur (Usaha Pencucian Sarang Burung Walet), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 2) *Reward* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 3) *Punishment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 4) Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 5) *Reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 6) Motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh hubungan antara *reward* (X1) dan Kinerja (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. 7) Motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh hubungan antara *punishment* (X2) dan Kinerja (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur.

REFERENSI

- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume, 2*(3).
- Pramesti, Sambul, & Rumawas. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis, 57–63*.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

- Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i3.13816>
- Ulfa Davira. (2019). *Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pt. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Medan*. 132.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik dan Aplikasi menggunakan program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.