

ABSTRAK

Siti Maufiroh, Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Trunojoyo Sampang. Dibawah Bimbingan Bapak Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., MMT.

Air merupakan kebutuhan paling utama, sebagai potensi sumber alam memiliki arti penting bagi kelangsungan manusia dan menjadi kebutuhan pokok yang harus terpenuhi dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Trunojoyo Sampang, sebagai salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang distribusi air bersih dan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat. Untuk itu perusahaan menginginkan setiap pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah pegawai PDAM Sampang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* yang diperoleh sampel sebanyak 79 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda serta analisis jalur. Hasil analisis penelitian ini adalah; (1) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil uji $t_{hitung} (2,874) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. (2) hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil uji $t_{hitung} (2,434) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. (3) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (4,431) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji $t_{hitung} (3,592) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji $t_{hitung} (3,442) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. (6) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, berdasarkan analisis jalur penghargaan tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,096) < \text{nilai pengaruh langsung} (0,491)$. (7) hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, berdasarkan analisis jalur hukuman tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja karena nilai pengaruh tidak langsung $(0,081) < \text{nilai pengaruh langsung} (0,397)$.

Kata kunci : Penghargaan, Hukuman, Kinerja dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

Siti Maufiroh, *The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable at PDAM Trunojoyo Sampang. Under the guidance of Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., MMT.*

Water is the most important need, as a potential natural resource that has an important meaning for human survival and becomes a basic need that must be met in everyday life. Regional Drinking Water Company (PDAM) Trunojoyo Sampang is one of the regional-owned companies engaged in the distribution of clean water and a company engaged in community services. For this reason, the company wants every employee to be able to improve their performance. The objective of this study is to identify the effect of reward and punishment on performance with work motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative method in which the population is the employee of PDAM Sampang. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling that obtained a sample of 79 respondents. The method of data collection uses a questionnaire and data analysis uses multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this study are; (1) Reward has a positive and significant effect on work motivation with the results of the $t_{\text{test}} (2.874) > t_{\text{table}} (1.665)$ with a significance level of $0.005 < 0.05$. (2) punishment has a positive and significant effect on work motivation with the results of the $t_{\text{test}} (2.434) > t_{\text{table}} (1.665)$ with a significance level of $0.017 < 0.05$. (3) reward has a positive and significant effect on employee performance with the results of the $t_{\text{test}} (4.431) > t_{\text{table}} (1.665)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (4) punishment has a positive and significant effect on employee performance with the results of the $t_{\text{test}} (3.592) > t_{\text{table}} (1.665)$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. (5) work motivation has a positive and significant effect on employee performance with the results of the $t_{\text{test}} (3.442) > t_{\text{table}} (1.665)$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. (6) reward has a significant effect on performance through work motivation, based on path analysis, reward does not have an indirect effect on performance through work motivation because the value of indirect effect (0.096) $<$ the value of direct effect (0.491). (7) punishment has a significant effect on performance through work motivation, based on path analysis, punishment does not have an indirect effect on performance through work motivation because the value of indirect effect (0.081) $<$ the value of direct effect (0.397).

Keywords: Reward, Punishment, Performance and Work Motivation