

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TUNAS MOBILINDO PERKASA (TUNAS DAIHATSU BANDENGAN)

Oleh

Joice Sparingga

NIM: 1718084

Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

PT Tunas Mobilindo Perkasa – Tunas Daihatsu Bandengan merupakan salah satu *dealer* resmi Daihatsu yang menyediakan pelayanan 3S yakni: *Sales*, *Service*, dan *Sparepart*. Dalam pelaksanaan aktivitasnya, perusahaan menghadapi masalah terkait menurunnya tingkat kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen Reward (X1) dan Punishment (X2), variabel intervening (Disiplin Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yakni *Path Analysis* yang dibantu dengan aplikasi IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung (2,534) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,016 (< 0,05). *Punishment* juga berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai t hitung (3,002) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,005 (< 0,05). Hasil penelitian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (4,427) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Kemudian untuk hasil penelitian *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh secara parsial positif dan juga signifikan dengan nilai t hitung (2,077) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi sebesar 0,045 (< 0,05). Hasil penelitian variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (5,697) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Sedangkan berdasarkan hasil Uji Sobel didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai t hitung (2,551) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi < 0,05. Terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai t hitung (3,054) > t tabel (2,026) dan nilai signifikansi < 0,05.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan.