

## 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.