ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia pada industri perbankan memerlukan sistem reward dan punishment yang mampu mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Secara konseptual, pemberian penghargaan atas pencapaian kerja dan penerapan tindakan disipliner diharapkan dapat membentuk perilaku kerja yang lebih produktif, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kendari By Pass, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 210 karyawan, sedangkan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 138 responden yang dipilih melalui teknik proportional random sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1–5 dan dianalisis dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh 41 indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Evaluasi model struktural menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,413 pada Motivasi Kerja dan 0,684 pada Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan disipliner dan pencapaian kinerja karyawan, sehingga pengelolaan reward, punishment, dan motivasi perlu dilakukan secara terintegrasi untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

FEB UNDIP