

## ABSTRAK

Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur perusahaan yang bisa menjadi dasar pencapaian kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan bisa dipastikan semakin baik pula kinerja perusahaan. Namun untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal tidak semudah membalikan tangan. Perusahaan perlu memiliki cara – cara untuk membuat kinerja karyawan lebih meningkat. Salah satunya dengan aturan main penerapan *reward* dan *punishment*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena bertujuan untuk meneliti adanya keterkaitan atau hubungan antara, *reward*, dan *punishment* terhadap *performance* melalui *motivation*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap *frontliner* Bank Mandiri Area Surabaya Niaga yang berjumlah 40 orang. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh *reward* terhadap *performance* dimediasi oleh *motivation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung antara *reward* dan *performance* melalui *motivation* menjadi lebih tinggi apabila dibandingkan dengan hubungannya langsung antara *reward* terhadap *performance*. Selain itu hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *punishment* dapat mempengaruhi *performance* melalui variabel mediasi *motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *punishment* yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi *motivation* karyawan *frontliner* untuk mencapai *performance* yang lebih baik.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Motivation, Performance*

**ABSTRACT**

*Efforts to improve employee performance is important for the company. Performance is a company benchmark that can be the basis for achieving company performance. The higher the employee's performance can be sure the better the company's performance. But to achieve maximum employee performance is not as easy as turning the hand. Companies need to have ways to improve employee performance. One of them is with the rules of the application of reward and punishment. This type of research used in this study is the type of explanatory research. Explanatory research aims to find whether there is a relationship and if there is, how close the relationship is and the meaning of the relationship. The research method uses a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using measured data and in the end a conclusion can be drawn. The reason for choosing this type of research is because it aims to examine the relationship between, reward, and punishment for performance through motivation.*

*The population in this study were all permanent employees of the Bank Mandiri Area Surabaya Niaga frontliner, amounting to 40 people. The research hypothesis testing was conducted using the Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS).*

*Based on research results, it is known that the effect of reward on performance is mediated by motivation. The results showed that the indirect relationship between reward and performance through motivation was higher when compared to the direct relationship between reward and performance. In addition, the results of this study also found that punishment can affect performance through motivation mediation variables. This shows that the level of punishment given by the company will affect the motivation of frontliner employees to achieve better performance.*

*Keyword : Reward, Punishment, Motivation, Performance*