

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pioneer Flour Mill Industries yang beralamat di pergudangan tiara jabon, Waru, Sidoarjo.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan datanya menggunakan *interview* dan kuesioner (angket). *Subyek* penelitian ini menggunakan sampel 96 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teori slovin.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 (*reward*), X2 (*punishment*), Y (kinerja karyawan) dan Z (semangat kerja karyawan) didapat persamaan matematisnya sebagai berikut :

Model 1..... $Z = 0,223 X_1 + 0,332 X_2 + 0,837$

Model 2..... $Y = 0,253 X_1 + 0,102 X_2 + 0,306 Z + 0,850$

Dari persamaan matematis dengan 2 model tersebut didapatkan bahwa pada model 1 bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan dari model 2 didapat bahwa antara *reward*, semangat kerja karyawan terhadap kinerja saling berhubungan secara signifikan dan positif. Hanya saja variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didapat dari nilai signifikansinya adalah 0,337 yang mana angka ini lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan.

Koefisien determinasi (*R square*) yang didapat sebesar 0,277 atau 27,7% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel X1 (*reward*), X2 (*punishment*), Z (semangat kerja karyawan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 27,7% sedangkan sisanya 72,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Reward, Punishment, Semangat Kerja karyawan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study refers to know the awarding of reward and punishment to employee morale that has an impact on employee performance at PT. Pioneer Flour Mill Industries at pergudangan tiara jabon, Waru, Sidoarjo.

In this study using quantitative methods. The data collection method uses interviews and questionnaires . The subjects of this study used a sample of 96 employees, and the sampling technique used Slovin theory.

The results of the study can be concluded between variables X1 (gifts), X2 (penalties), Y (employee performance) and Z (employee morale) obtained from the following equation:

Model 1 ... $Z = 0.223 X1 + 0.332 X2 + 0.837$

Model 2 ... $Y = 0.253 X1 + 0.102 X2 + 0.306 Z + 0.850$

From the mathematical equation with 2 models obtained in model 1 that the variable reward and punishment are considered significant to employee morale. Whereas from model 2 obtained between awards, employee morale towards interconnected improvement is significant and positive. It's just that the penalty variable is not significant on employee performance, this is obtained from the significance value is 0.337, where the value is greater than 0.05, which means it cannot be used significantly.

The determination coefficient (R square) obtained is 0.277 or 27.7% which is assumed to be X1 (reward), X2 (punishment), Z (employee morale) towards Y (employee performance) of 27.7% which is needed 72.3 % is a contribution from other variables that are not approved.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Morale, Employee Performance