

RINGKASAN

Fazri Mustafa Hidayat, 2015. **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang)**. Dr. Mochammad Al Musadieg, M.BA., Drs. Heru Susilo, MA .

Penelitian bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan: (1) pengaruh langsung *reward* terhadap motivasi kerja ; (2) pengaruh langsung *punishment* terhadap motivasi kerja ; (3) pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja ; (4) Pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja ; (5) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang yang berjumlah 194 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 66 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa: (1) berdasarkan pada rata-rata variabel *reward* (*grand mean*) sebesar 4,24 diketahui mayoritas responden *reward* yang diberikan perusahaan sangat sesuai dengan harapan karyawan, (2) dilihat dari mean total variabel *punishment* (*grand mean*) 4,09 mayoritas dari responden setuju bahwa *punishment* yang sangat tegas dapat meningkatkan mutu atau kontribusi kinerja karyawan, (3) dilihat dari nilai rata-rata variabel motivasi kerja (*grand mean*) 4,27 maka dapat dilihat bahwasanya responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, (4) dilihat dari nilai rata-rata variabel kinerja (*grand mena*) 4,32 maka dapat dilihat bahwasanya responden setuju jika memiliki kinerja yang baik.

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan : (1) variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja (Z) ; (2) variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dan motivasi kerja (Z) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan baik ,sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen dari perusahaan komunikasi negara ini.

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