

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Kabupaten pamekasan (Kantor Pusat).

a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan

PT BPRS Sarana Prima Mandiri secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia N0.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal mula peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan Kantor Pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan dibukanya Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.¹

PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM memiliki slogan Bersyariah Menuju Berkah dengan tujuan agar produk-produk Bank Syariah SPM bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di wilayah Madura yang religius diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam bertransaksi sesuai syariah Islam.

¹ www.banksyariahspm.co.id

Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki 1 Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo Bangkalan dan 1 Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, mengajak kepada muslimin muslimat untuk menabung dan berinvestasi di Bank Syariah SPM melalui produk Tabungan Wadi'ah, Tabungan Mudharabah dan investasi berupa Deposito Mudharabah. Dana Tabungan dan investasi nasabah siap kami salurkan kepada umat yang membutuhkan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif melalui produk pembiayaan prinsip Murabahah dengan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, dan prinsip Ijarah dengan akad sewa, serta Gadai Emas iB dengan akad Al Qard.

Perkembangan Bank Syariah SPM mulai terlihat pada tahun 2017, tepatnya bulan Mei, dimana Bank Syariah SPM mengeluarkan produk baru bernama TABAROK, yaitu Pembiayaan Tanpa Agunan Barokah. Produk baru ini semakin berkembang dan membuat PT BPRS Sarana Prima Mandiri mulai bersaing dengan bank konvensional dan bank BPRS lainnya.

b. Visi, Misi, Dan Motto Prusahaan

1) Visi

Menjadi bank yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah

2) Misi

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai dengan prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

3) Motto

“Bersyariah Menuju Berkah”

c. Produk PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan**1) Produk Penghimpunan Dana (Tabungan)**

- a) Tabungan Multiguna
- b) Tabungan Taubah/Haji
- c) Tabungan Umroh
- d) Tabungan Tarbiyah
- e) Tabungan Qurban
- f) Deposito

2) Produk Penyaluran Dana (Pembiayaan)

- a) Tabarak
- b) Pembelian Kendaraan Bermotor
- c) Talangan Umroh
- d) Gadai Emas iB
- e) Pembiayaan Konsumtif Lainnya
- f) Pembiayaan Modal Usaha Syariah
- g) Pembiayaan Multijasa

d. Bentuk/ Badan Hukum

Bank syariah pertama kali di Indonesia sekitar tahun 1992 didasarkan pada undang-undang nomor 7 tahun 1992 sebagai landasan hukum bank dan peraturan pemerintah nomor 72 tahun 1992 tentang bank umum berdasarkan prinsip bagi hasil sebagai landasan hukum bank umum syariah dan peraturan pemerintah nomor 73 tentang bank pengkreditan rakyat syariah.

Sesuai dengan perkembangan perbankan, maka undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan disempurnakan dengan undang-undang nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan juga tercakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah.

Pada tahun-tahun berikutnya, bank Indonesia (BI) merevisi aturan bank pengkreditan rakyat syariah (BPR Syariah). Ketentuan baru ini dibuat untuk memberikan landasan hukum yang lebih jelas mengenai syarat dan tata cara pendirian BPR Syariah. Aturan baru ini tertuang dalam peraturan bank Indonesia Nomor 11/23/PBI/2009 tentang bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang mulai berlaku 1 Juli 2009.

Dengan adanya peraturan hukum tersebut, maka sudah jelas bahwa didirikannya BPR Syariah adalah bertujuan untuk menghindari riba, mengamalkan prinsip-prinsip syariah dalam perbankan khususnya Bank Pengkreditan Rakyat untuk kemaslahatan bersama.

Tabel 4.1
Komposisi Pemegang Saham PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No.	Nama	Jumlah Saham (Lembar)	Jumlah yang Disetor (Rupiah)	Persentase Kepemilikan
1.	H. Achmad Sanusi	4100	4.100.000.000	82,40%
2.	Drs. H. Amiril, M.Si	438	438.000.000	8,8%
3.	Dr. Alwi, M.Hum	438	438.000.000	8,8%
Jumlah		4976	4.976.000.000	100 %

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Maret 2019.

Tabel 4.2
Jaringan Kantor PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

No	Jaringan Kantor	Alamat	No. Telepon
1.	Kantor Pusat	Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan	Telp. (0324) 326696
2.	Kantor Cabang Bangkalan	Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan	Telp. (031) 3095382
3.	Kantor Kas Kamal	Jl. Raya Kamal (Pasar Kamal), Bangkalan	Telp. (031) 30171776
4.	Kantor Kas Arosbaya	Dusun Lebak Selatan Arosbaya (Pasar Arosbaya), Bangkalan	Telp. (031) 30540004
5.	Kantor Kas Bandaran	Jl. Raya Bandaran Tlanakan Pamekasan	Telp. 085231749402
6.	Kantor Kas Larangan	Jl. Talang Siring (Pasar Larangan) Pamekasan	Telp.-
7.	Payment Point Ummul Quro	Komplek Pondok Pesantren Ummul Quro As Suyuti Plakpak Pamekasan	Telp.-

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

2. Struktur Organisasi PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan

Struktur organisasi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan merupakan aspek yang paling menentukan untuk perkembangan perusahaan yang memperlihatkan kejelasan hubungan dan tugas-tugas bagian struktural. Struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai berikut:

3) Komisaris : Dr. Alwi, M.Hum

b. Direksi :

1) Direktur Utama : Slamet Riyanto

2) Direktur : H. Surahman, SE

c. Dewan Pengawas Syariah :

1) Ketua : Lailur Rahman, Lc

2) Anggota : Moh Zahid, M.Ag

Tabel 4.3

Standart Operating Prosedur (SOP) Bagian / Divisi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

FUNGSI	TUGAS & TANGGUNG JAWAB
Direktur Utama	<ul style="list-style-type: none"> • Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi mewakili Bank • Memimpin, merencana, mengkoordinir, mengawasi, dan mengembangkan kebijakan terhadap seluruh bagian yang dibawahnya sehingga tujuan yang ditetapkan tercapai.
Kabag Operasional	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja bagian operasional Kantor Pusat Bank. • Melaksanakan PPAPU dan PPT atau Prinsip Mengenal Nasabah
Kabag. Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Mengevaluasi kinerja semua <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>. • Menyimpan atau mengarsip data-data perolehan nasabah. • Membantu <i>maintenance</i> nasabah <i>Account Officer Funding</i> dan <i>Lending</i>. • Mengawasi kinerja <i>collector</i> (penagih). • Menjaga pembiayaan kolektibilitas 1,2, dan 3.
Kasi Funding dan Lending	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkordinasi <i>Account Officer</i> atas perolehan dana. • Mengawasi kinerja <i>Account Officer</i> mulai pencairan sampai pelunasan.

<p style="text-align: center;"><i>Teller</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani nasabah dengan Standar Layanan <i>Excellent</i>. • Fokus pada uang yang masuk, jumlah nominal, keaslian uang, dan kecakapan menghitung uang baik tunai maupun non tunai. • Menghitung slip atau voucher transaksi yang disesuaikan dengan jumlah fisik uang yang ada. • <i>Stock opname</i> uang yang masuk dan uang yang keluar. • Fokus pada nasabah yang mengantre untuk memberikan layanan tercepat dan benar. • Memberikan arahan kepada nasabah.
<p style="text-align: center;"><i>Customer Service</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani nasabah yang ingin membuka rekening dan membantu memberikan keterangan pada formulir serta mengarahkan nasabah ke <i>teller</i>. • Menggunakan Standar Layanan <i>Excellent</i> dan selalu membantu nasabah yang belum puas. • Memberikan informasi tentang <i>funding</i> dan <i>lending</i> secara detail untuk semua produk.
<p style="text-align: center;"><i>Account Officer Funding</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memasarkan semua produk tabungan yang dimiliki oleh BPRS Sarana Prima Mandiri. • Menyediakan layanan antar jemput kepada nasabah.
<p style="text-align: center;"><i>Account Officer Lending</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan bagian <i>marketing</i> yang bertugas memberikan pembiayaan kepada masyarakat menggunakan akad musyarakah, mudharabah, ijarah, dan lain-lain. • Menjaga kelolaan rekening mulai pencairan sampai pelunasan dan maintenance (memelihara) nasabah apabila nasabah sudah mulai jenuh dengan usaha yang dijalankan. • Menawarkan pembiayaan kembali kepada nasabah yang sudah melunasi pembiayannya.
<p style="text-align: center;"><i>Penaksir Gadai Emas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menaksir dan menawarkan gadai emas berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. • Menjaga dan memelihara nasabah gadai emas mulai pencairan sampai pelunasan.
<p style="text-align: center;"><i>Appraisal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menilai jaminan nasabah mulai dari harga pasar, harga taksasi, dan harga likuiditas. • Menaksir ulang jaminan jika sudah lebih dari 1

	<p>tahun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencetak berita acara penilaian. • Membantu mengeksekusi jaminan secara syariah apabila nasabah tidak mampu membayar. • Melakukan <i>checking</i> tanah disesuaikan dengan SHM (Sertifikat Hak Milik), SHGB (Sertifikat Hak Guna Bangunan), dan lain-lain.
Collection / Kolektor	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan penagihan terhadap nasabah pembiayaan yang telah menunggak > 2 bulan • Melaksanakan harian hasil penagihan • Melaksanakan PPAPU dan PPT dan Prinsip Mengenal Nasabah
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi seluruh aktivitas transaksi baik tunai maupun non tunai. • Mengawasi kebijakan direksi. • Mengawasi kebijakan komisaris. • Mengawasi kepatuhan direksi dalam pelaksanaan prinsip syariah dalam menjalankan pengawasan internal perbankan. • Mengawasi dan mengontrol semua arus kas (<i>cash in</i> dan <i>cash out</i>) • Mengawasi semua transaksi kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.
Sumber Daya Insani (SDI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui kebutuhan perusahaan atas penempatan karyawan baik di <i>front office</i> maupun <i>back office</i>. • Menjaga kualitas karyawan terhadap pelayanan nasabah. • Menjaga dan menghitung serta menginventaris semua peralatan di kantor. • Mengatur pengadaan barang di kantor yang dibutuhkan, seperti <i>voucher</i>, dokumen, dan laporan keuangan. • Menempatkan dan mengefisiensi suatu dokumen pada suatu tempat. • Memperpanjang kontrak karyawan atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Membuat SK pengangkatan pegawai tetap dan non tetap atas rapat komite bersama (pejabat-pejabat eksekutif). • Mengatur tata ruang baik direksi maupun yang lainnya. • Mengatur kebutuhan kantor pusat, kantor cabang, kantor kas, dan <i>payment point</i>.

<i>Office Boy & Security</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas dan pemeliharaan, kerapian dan keindahan bank. • Memelihara dan mengamankan barang inventaris milik bank. • Memelihara dan mengamankan gedung milik bank dengan penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi.
---	--

Sumber: Data Penelitian, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, 2020.

3. Deskripsi Data Penelitian Dan Reponden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Penelitian ini menyebar 70 kuesioner kepada karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan *saturation sampling*. Dikatakan *saturation sampling* (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 70 sampel. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

Tabel 4.4
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	70
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	70

Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 70, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 70. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

b. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
laki-laki	52	74.3	74.3
Valid Perempuan	18	25.7	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 52 orang dengan persentase 74,3% sedangkan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 25,7%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi empat kategori, yaitu umur 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Adapun usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Umur

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	38	54.3	54.3
31-40	24	34.3	88.6
41-50	7	10.0	98.6
51-60	1	1.4	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dengan kategori umur 21-30 tahun berjumlah 38 karyawan dengan persentase 54,3%, responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 24 karyawan dengan persentase 34,3%, responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 7 karyawan dengan persentase 10%, dan di usia 51-60 tahun berjumlah 1 karyawan dengan persentase 1,4%. Data tersebut menunjukkan bahwa usia karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan paling banyak berada di usia 21-30 tahun sebanyak 38 karyawan dengan persentase 54,3%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pendidikan

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	19	27.1	27.1
D3	2	2.9	30.0
Valid S1	48	68.6	98.6
S2	1	1.4	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan kategori pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 19 karyawan dengan persentase 27,1%, D3 berjumlah 2 karyawan dengan persentase 2,9%, S1 berjumlah 48 karyawan dengan persentase 68,6%, dan S2 berjumlah 1 karyawan dengan persentase 1,4%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kategori pendidikan terakhir S1 merupakan yang terbanyak yaitu berjumlah 48 karyawan dengan persentase 68,6%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia kerja

Data mengenai usia kerja responden dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi tiga kategori, yaitu mulai dari 1-5 tahun, 6-10 tahun dan 11-15 tahun. Adapun lama bekerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Usia Kerja

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	49	70.0	70.0
6-10	16	22.9	92.9
11-15	5	7.1	100.0
Total	70	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden yaitu, 1-5 tahun sebanyak 49 karyawan dengan persentase 70%, 6-10 tahun berjumlah 16 karyawan dengan persentase 22,9%, dan 11-15 tahun berjumlah 5 karyawan dengan persentase 7,1%. Dengan demikian kategori 1-5 tahun merupakan yang terbanyak yaitu berjumlah 49 karyawan dengan persentase 70%.

4. Analisis Deskriptif

Hasil pengujian dari SPSS versi 20 analisis deskriptif ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
REWARD	70	46	69	59.36	4.706
PUNISHMENT	70	43	54	48.36	2.420
MOTIVASI	70	37	48	42.11	2.657
KINERJA	70	38	58	50.14	4.311
Valid N (listwise)	70				

Sumber: output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 70, dari 70 data responden *reward* (X_1), nilai minimum sebesar 46, nilai maksimum sebesar 69, nilai mean sebesar 59,36, serta nilai standar deviasi sebesar 4,706.

Punishment (X_2) dari 70 responden diketahui bahwa nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 54, nilai mean sebesar 48,36, serta nilai standar deviasi 2,420.

Motivasi (Z) dari 70 responden diketahui bahwa nilai minimum sebesar 37, nilai maksimum sebesar 48, nilai mean sebesar 42,11, serta nilai standar deviasi 2,567.

Kinerja (Y) dari 70 responden diketahui bahwa nilai minimum sebesar 38, nilai maksimum sebesar 58, nilai mean sebesar 50,14, serta nilai standar deviasi sebesar 4,311.

5. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 30 butir pernyataan, 12 butir pernyataan untuk variabel *reward* (X_1), 9 butir pernyataan untuk variabel *punishment* (X_2), 8 butir pernyataan untuk variabel motivasi (Z), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Hasil ini dapat dilakukan

dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan α 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini dengan jumlah responden 70 dan α 0,05 didapat r_{tabel} sebesar 0,235. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, seluruh item pernyataan pada variabel X_1 yaitu *Reward*, X_2 yaitu *Punishment*, Motivasi (Z), serta item pernyataan pada variabel Y yaitu Kinerja dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,235. Berikut ini adalah koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	validitas
<i>Reward (X₁)</i>	X1.1	0,462	0,235	Valid
	X1.2	0,476	0,235	Valid
	X1.3	0,539	0,235	Valid
	X1.4	0,788	0,235	Valid
	X1.5	0,536	0,235	Valid
	X1.6	0,624	0,235	Valid
	X1.7	0,657	0,235	Valid
	X1.8	0,579	0,235	Valid
	X1.9	0,749	0,235	Valid
	X1.10	0,756	0,235	Valid
	X1.11	0,252	0,235	Valid
	X1.12	0,574	0,235	Valid
<i>Punishment (X₂)</i>	X2.1	0,298	0,235	Valid
	X2.2	0,375	0,235	Valid
	X2.3	0,549	0,235	Valid
	X2.4	0,569	0,235	Valid
	X2.5	0,516	0,235	Valid
	X2.6	0,576	0,235	Valid
	X2.7	0,618	0,235	Valid

	X2.8	0,510	0,235	Valid
	X2.9	0,427	0,235	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,441	0,235	Valid
	Z.2	0,476	0,235	Valid
	Z.3	0,561	0,235	Valid
	Z.4	0,502	0,235	Valid
	Z.5	0,528	0,235	Valid
	Z.6	0,588	0,235	Valid
	Z.7	0,455	0,235	Valid
	Z.8	0,578	0,235	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,731	0,235	Valid
	Y.2	0,601	0,235	Valid
	Y.3	0,577	0,235	Valid
	Y.4	0,806	0,235	Valid
	Y.5	0,463	0,235	Valid
	Y.6	0,618	0,235	Valid
	Y.7	0,739	0,235	Valid
	Y.8	0,578	0,235	Valid
	Y.9	0,771	0,235	Valid
	Y.10	0,801	0,235	Valid

Sumber: Ouput SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau <0,600. Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Reward (X₁)</i>	0,811	<i>Reliabel</i>
<i>Punishment (X₂)</i>	0,603	<i>Reliabel</i>
Motivasi (Z)	0,608	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,852	<i>Reliabel</i>

Sumber: Output SPSS Versi 20, data primer diolah pada 2020

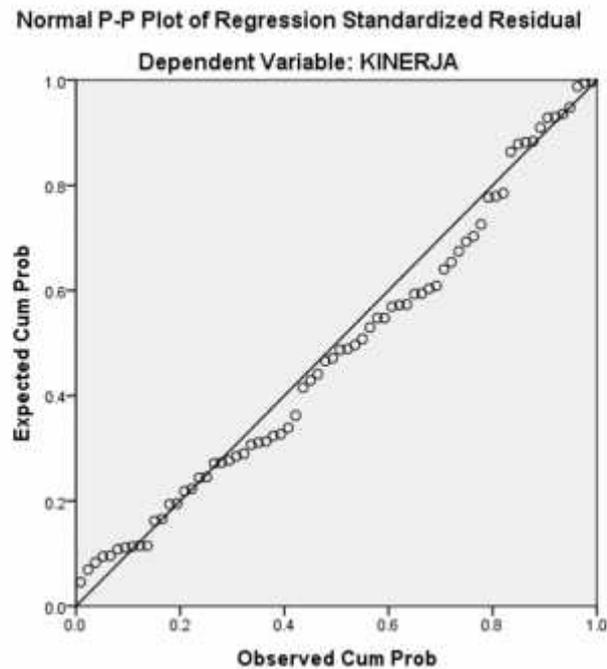
Berdasarkan tabel 4.9 di atas, semua variabel penelitian memperoleh nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari nilai 0,600. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga item-item pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Cara yang bisa dilakukan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal Probability dengan cara melihat penyebaran data. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil uji Normalitas Grafik Normal *Probability Plot*



Sumber: Output SPSS,2020

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan data juga bisa dilakukan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov*. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini juga dilakukan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.28160799
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* di atas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,743 dengan signifikan 0,639 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan pada model regresi. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Reward</i> (X_1)	0,874	1,145
<i>Punishment</i> (X_2)	0,960	1,042
Motivasi (Z)	0,896	1,117

Sumber: Ouput SPSS. Data diolah peneliti 2020

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Artinya bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

Tabel 4.14
Hasil Uji DW (*Durbin Watson*)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.908	1.310	1.860

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Ouput SPSS. Data diolah peneliti 2020

Tabel tersebut menyatakan nilai DW sebesar 1,860, maka untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel DW dan derajat kepercayaan yang digunakan 5%. Pada tabel DW dengan melihat sampel $n=70$ dan jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah ($k=3$) didapati nilai d_L dan d_U sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

d_L	d_U	$4-d_L$	$4-d_U$	DW	Keputusan
1,5245	1,7028	2,4755	2,2972	1,860	Tidak Terdapat Autokorelasi

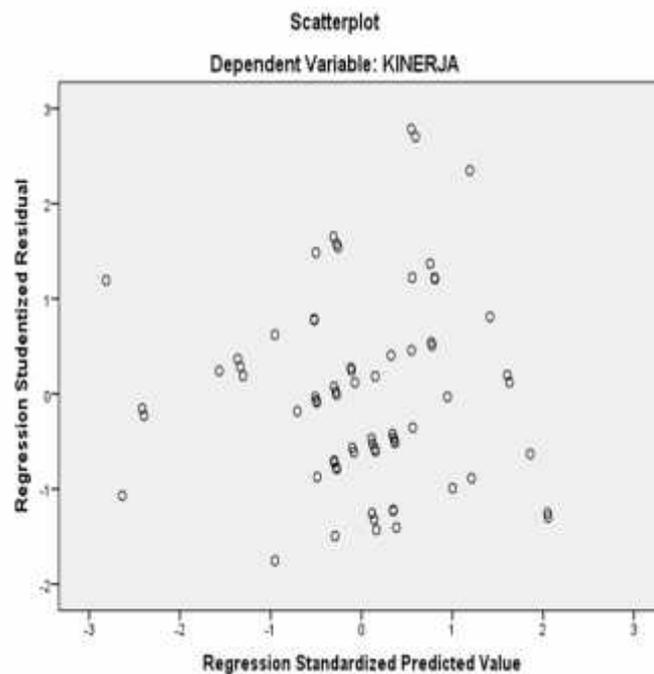
Sumber: Tabel Durbin-Watson

Tabel 4.14 tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 1,860 berada diantara $d_U = 1,7028$ dan nilai $4-d_U = 2,2972$ ($d_U < DW < 4-d_U$). sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan nilai residualnya.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



Sumber: Output SPSS, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan gambar 4.3 (gambar *scatter plot*) di atas dari hasil output SPSS 20, grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk memastikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas peneliti juga

melakukan uji Glejser dengan ketentuan apabila $\text{sig} > 0,05$ maka model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.686	2.337		-1.149	.255
1 REWARD (X1)	.030	.021	.178	1.395	.168
PUNISHMENT (X2)	.052	.040	.160	1.314	.193
MOTIVASI (Z)	-.015	.038	-.050	-.394	.695

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS, Versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen *Reward* (X_1)= 0,168, *Punishment* (X_2)= 0,193, dan variabel *Motivasi* (Z)= 0,695. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\text{sig} > 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Tahap I

a. Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap *Motivasi Kerja* (Z) dengan model regresi linear berganda. Berikut ini adalah hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.17
Hasil uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.922	6.731		4.297	.000
1 REWARD (X ₁)	.174	.067	.309	2.619	.011
PUNISHMENT (X ₂)	.059	.129	.054	.456	.650

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Z)

Sumber: Output SPSS, versi 20.

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian regresi tahap I di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 28,922 + 0,174X_1 + 0,059X_2 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1) a (Konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 28,922 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel *reward* dan *punishment* atau sama dengan nol, maka besarnya Motivasi kerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) adalah sebesar 28,922.

2) Koefisien *Reward* (β_1)

Variabel *reward* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,174 yang berarti *reward* memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja,

sehingga makin baik *reward* yang diterima karyawan akan menyebabkan naiknya motivasi kerja karyawan sebesar 0,174.

3) Koefisien *Punishment* (β_5)

Variabel *punishment* mempunyai koefisien regresi 0,059 yang berarti *punishment* memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, sehingga semakin efektif *punishment* yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan naiknya motivasi kerja karyawan sebesar 0,059.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	50.894	2	25.447	3.909	.025 ^b
Residual	436.191	67	6.510		
Total	487.086	69			

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Z)

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: output SPSS, versi 20.

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,909 dengan tingkat signifikan sebesar 0,025 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,134 diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $v_1 = m - 1$. $V_2 = 70 - 3 = 67$ dan $V_1 = 3 - 1 = 2$. Berarti nilai F_{hitung} $3,909 > F_{tabel}$ 3,134 dan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel *Rreward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Motivasi (Z) di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

c. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (*reward* dan *punishment*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (motivasi kerja) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka bvariabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji T berdasarkan tabel 4.17 akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel), $df = 70 - 3 = 67$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *Reward* (X_1) diperoleh t_{hitung} yaitu sebesar 2,619 dengan taraf signifikan 0,011. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,619 > t_{tabel}$ 1,668. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

Variabel *Punishment* (X_2) diperoleh t_{hitung} 0,456 dengan taraf signifikan 0,650. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,650 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.104	.078	2.55153

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT (X_2), REWARD (X_1)

Sumber: Output SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel tersebut hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,104 atau 10,4%. Hal ini berarti sebesar 10,4% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 10,4% variabel motivasi kerja di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) dijelaskan oleh variasi variabel independen *Reward*

dan *Punishment*. Sedangkan sisanya ($100\% - 10,4\% = 89,6\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Tahap II.

a. Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) dengan model regresi linear berganda.

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3Z + {}_2$$

Berikut ini adalah hasil pengujiannya dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.345	3.904		-.857	.395
1 REWARD (X_1)	.870	.036	.950	24.258	.000
PUNISHMENT (X_2)	.031	.067	.017	.468	.641
MOTIVASI (Z)	.008	.063	.005	.128	.899

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Output SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.20 di atas diperoleh koefisien variabel independen *Reward* (X_1) = 0,870, *Punishment* (X_2) = 0,031, Motivasi (Z) = 0,008, dan konstanta sebesar -3,345. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = (-3,345) + 0,870X_1 + 0,031X_2 + 0,008Z + {}_2$$

Dari model persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) a (Konstanta)

Nilai konstanta sebesar -3,345 menyatakan bahwa jika variabel independen (*Reward*, *Punishment*, Motivasi) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka kinerja karyawan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) bernilai -3,345.

2) Koefisien *Reward* (β_1)

Nilai $\beta_1 = 0,870$, nilai koefisien regresi variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,870, mempunyai arti bahwa jika semakin baik *Reward* yang diterima karyawan sedangkan variabel lain adalah tetap, maka kinerja karyawan di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan akan meningkat sebesar 0,870.

3) Koefisien *Punishment* (β_2)

Nilai $\beta_2 = 0,031$, nilai koefisien regresi variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,031. Jika variabel *Punishment* diberlakukan secara efektif maka kinerja karyawan di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) akan meningkat sebesar 0,031 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.

4) Koefisien Motivasi (β_3)

Nilai $\beta_3 = 0,008$, nilai koefisien regresi variabel Motivasi (Z) sebesar 0,008. Jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Motivasi (Z), maka kinerja karyawan di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan

(Kantor Pusat) akan meningkat sebesar 0,008 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikan secara simultan variabel independen dengan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1169.238	3	389.746	226.969	.000 ^b
Residual	113.334	66	1.717		
Total	1282.571	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Ouput SPSS versi 20.

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 226,969 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05). Nilai F_{tabel} sebesar 3,134

diperoleh dari dk penyebut = $v_2 = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel) dan dk pembilang = $v_1 = m - 1$. $V_2 = 70 - 3 = 67$ dan $V_1 = 3 - 1 = 2$. Berarti nilai F_{hitung} $226,969 > F_{tabel}$ 3,134 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), dan Motivasi (Z) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

c. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (*reward* dan *punishment*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (motivasi kerja) dengan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji T berdasarkan pada tabel 4.21 akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n$ (jumlah sampel) – m (jumlah variabel), $df = 70 - 3 = 67$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *Reward* (X_1) diperoleh t_{hitung} yaitu sebesar 24,258 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $224,258 > t_{tabel}$ 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Reward* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

Variabel *Punishment* (X_2) diperoleh t_{hitung} 0,468 dengan taraf signifikan 0,641. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,641 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $0,468 < t_{tabel}$ 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

Variabel Motivasi (Z) diperoleh t_{hitung} 0,128 dengan taraf signifikan 0,899. Nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,899 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $0,128 < t_{tabel}$ 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y .

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.908	1.31041

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Z), PUNISHMENT (X_2), REWARD (X_1)

Sumber: Output SPSS versi 20.

Berdasarkan tabel tersebut hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,912 atau 91,2%. Hal ini berarti sebesar 91,2% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 91,2% variabel kinerja karyawan di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) dijelaskan oleh variasi variabel independen *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan Motivasi (Z) Sedangkan sisanya ($100\% - 91,2\% = 8,8\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

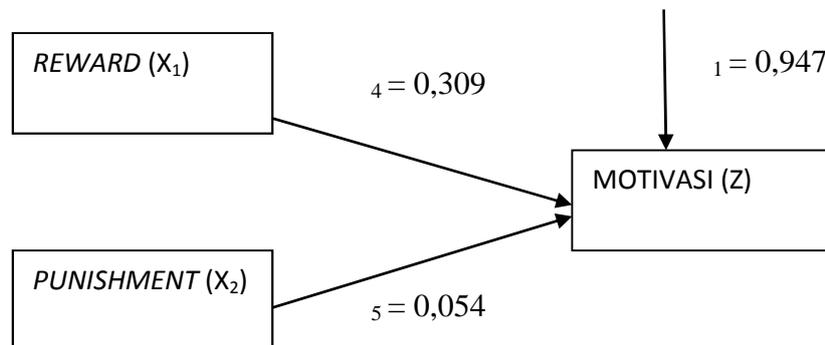
3. Analisis Jalur Path

Path coefficient adalah *standardized regression coefficient* beta yang dihasilkan dari analisis regresi dijelaskan dalam gambar berikut ini:

a. Koefisien Jalur Model I

Besarnya R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” (Tabel 4.19) adalah sebesar 0,104. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 (*Reward*) dan X_2 (*Punishment*) terhadap Z (Motivasi) adalah sebesar 10,4%, sementara sisanya 89,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. sementara itu, untuk nilai r_1 dapat dicari dengan rumus $r_1 = \sqrt{1 - 0,104} = 0,947$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

Gambar 4.4
Koefisien Jalur Model I

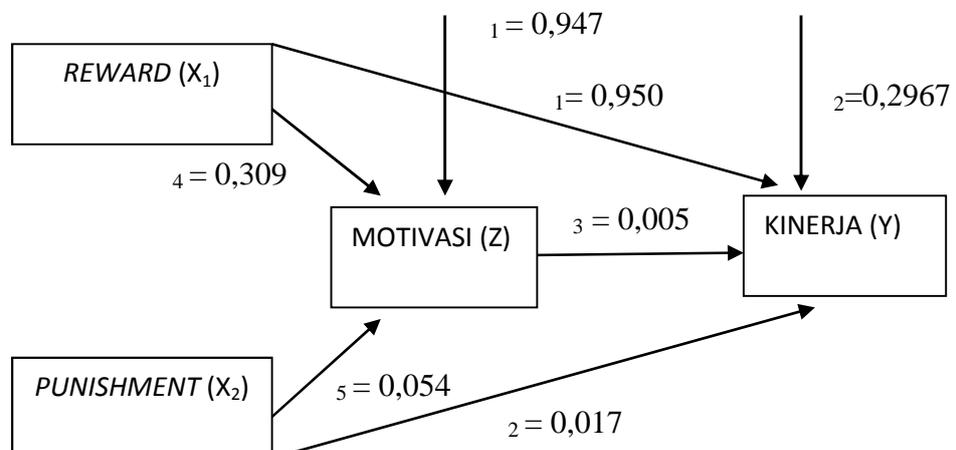


b. Koefisien Jalur Model II

Besarnya R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” (Tabel 4.23) adalah sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 (*Reward*), X_2 (*Punishment*) dan Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 91,2%, sementara sisanya 8,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $\beta_2 = \sqrt{1 - 0,912} = 0,2967$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

Gambar 4.5

Koefisien Jalur Model II



C. Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 70 responden yang berlokasi di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat). 70 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Berdasarkan jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 52 laki-laki dan 18 perempuan. Kemudian berdasarkan usianya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 21-30 tahun. Lalu berdasarkan pendidikan terakhirnya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir di jenjang S1. Sedangkan berdasarkan masa kerjanya diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja dalam rentan waktu 1-5.

1. Pengujian Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai signifikansi 0,011. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$), yang berarti *reward* secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di PT BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terbukti atau diterima. (**H_{01} ditolak, H_{a1} diterima**).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya *reward* yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini mengenai bonus,

kesejahteraan, pujian dan penghargaan psikologis dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Adanya pengaruh juga memberikan gambaran mengenai kemampuan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan untuk mempertahankan keberadaan karyawannya. besarnya *reward* juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.² *Reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasinya kerjanya semakin besar pula *reward* yang diberikan. Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Orang bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang berkaitan dengan tugas-tugasnya. Semakin banyak target yang dicapai oleh karyawan, maka akan semakin besar pula *reward* yang akan diterima oleh karyawan.³

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Ziswandi selaku AO funding yang menyatakan:

“ tujuan seseorang bekerja ialah untuk mendapatkan gaji, apabila gaji yang diberikan oleh perusahaan tinggi karyawan akan semakin giat

² Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:Gava Media, 2017), hlm. 179.

³ Mamik, *Mnaajmen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Jawara: Sisoarjo, 2016). Hlm. 116.

dalam bekerja dan kalau sudah seperti itu kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, termasuk saya sendiri, biasanya saya akan lebih semangat bekerja setelah mendapatkan bonus”⁴

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti dkk (2014), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ antara variabel independen (*Reward*) terhadap variabel dependen (Motivasi) di PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhitomo dan Ismi (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (*Reward*) terhadap Motivasi pada karyawan CV Media Kreasi Bangsa.

2. Pengujian Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi 0,650. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau ($0,650 > 0,05$), yang berarti *punishment* secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tidak diterima atau ditolak. (**H_{02} diterima, H_{a2} ditolak**).

Hukuman (*Punishment*) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman juga dapat diartikan

⁴ Ikbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, wawancara langsung di Kantor Pusat (5 Mei 2020).

sebagai cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.⁵

Dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Jika tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Upaya perusahaan memberikan hukuman dilakukan untuk memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut BF Skinner, sebenarnya hukuman atau *punishment* bukan merupakan cara efektif bagi manajer untuk merubah perilaku, karena hukuman hanya mempengaruhi perilaku yang bersifat sementara dan tidak berlangsung lama. Maka hal ini selaras dengan yang terjadi di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat) bahwasanya *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ini dikarenakan *punishment* bukan cara efektif dalam memotivasi karyawan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan. *Punishment* dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk memperoleh efek jangka panjang, maka motivasi positiflah yang lebih tepat digunakan. Sedangkan motivasi negatif, hanya cocok untuk meningkatkan motivasi jangka pendek saja.

⁵ Bintoro, *Manajemen Penilaian*, hlm. 185.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti dkk (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Panisn Bank Tbk. Area Mikro Jombang dengan signifikansi sebesar $0,313 > 0,05$.

3. Pengujian Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), yang berarti *reward* secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti atau diterima. (H_{03} ditolak, H_{a3} diterima).

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mendorong seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.⁶

Reward diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Pemberian *reward* kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan di hargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Sebagaimana yang

⁶ Ibid, hlm. 179.

diungkapkan oleh Bapak Iqbal salah satu karyawan BPRS SPM Pamekasan sebagai berikut:

“ setiap karyawan beda-beda cara untuk meningkatkan kinerjanya, kalau saya sendiri sebisa mungkin tidak bolos karena kalau sehari saja saya absen atau tidak masuk kantor, saya tidak akan dapat bonus kehadiran. Selain itu saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan berusaha menyelesaikan kewajiban tepat waktu”.⁷

Di PT BPRS SPM Kabupaten Pamekasan semua karyawan berhak mendapatkan *reward* baik marketing maupun operasional tergantung jabatannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, bonus, dll.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rendra dkk (2016), yang menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh faizal hidayat yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

4. Pengujian Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,641. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau ($0,641 > 0,05$), yang berarti *punishment* secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. (**H_{04} diterima, H_{a4} ditolak**).

⁷ Iqbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, wawancara langsung di Kantor Pusat (5 Mei 2020).

Punishment adalah ancaman, hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁸ Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa *punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerjanya lebih maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan observasi peneliti di BPRS SPM Kabupaten Pamekasan adanya *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di PT. BPRS SPM yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu lingkungan kerja, *supportive boss* dan *reward*. Artinya karyawan tidak senang dengan bentuk *punishment* negatif melainkan lebih senang dengan adanya bentuk *punishment* positif yaitu berupa *reward*. hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Iqbal selaku kasi *funding* menyatakan:

“Disini semua karyawan rata-rata rajin. Semua kinerjanya bagus karena memang perusahaan menuntut targetnya tercapai. Yang membuat karyawan itu rajin karena lingkungan kerja yang nyaman dan memprioritaskan kekeluargaan, *supportive boss* nya tinggi dan apabila karyawan yang berkinerja tinggi selalu mendapatkan *reward*.”⁹

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh suak (2017) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,650 > 0,05$. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2016) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja

⁸ Ibid, hlm. 185.

⁹ Iqbal, Kasi Funding di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, wawancara langsung di Kantor Pusat (5 Mei 2020).

yang secara tidak langsung juga bahwa *punishment* tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pengujian Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,899. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau ($0,899 > 0,05$), yang berarti motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tidak diterima atau ditolak. (**H₀₅ diterima, H_{a5} ditolak**).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karna dengan demikian perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan. Hal tersebut tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemampuan dan persepsi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah.

Berbeda dengan temuan peneliti di lapangan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan (Kantor Pusat). Hal ini menggambarkan bahwa pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada bawahannya masih kurang diperhatikan. Motivasi kerja tidak hanya bagaimana kita memotivasi seseorang secara interpersonal, namun motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan secara sistematis. Perusahaan penting untuk mengetahui dan

memimpin motivasi kerja karyawan dengan cara-cara manajemen modern. Proses terjadinya motivasi adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbul dorongan untuk berperilaku. Pinar (2011) menyatakan tidak hanya *reward* saja yang harus diperhatikan perusahaan, melainkan peran motivasi sebagai variabel intervensi mempunyai dampak terhadap aplikasi sistem *reward* sebagai strategi untuk memotivasi karyawan dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.¹⁰

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ismawati, dkk yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Ngijo Karangploso. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

6. Pengaruh Pengujian *Reward* (X_1) Melalui Z Terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Reward* (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,950. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X_1 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu: $0,309 \times 0,005 = 0,001$. Berdasarkan hasil

¹⁰ Ni Putu Adi Muliani, *Peran Mediasi Pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Finance Kota Tabanan)*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2017, hlm. 1734.

perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,950 dan pengaruh tidak langsung 0,001 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Z tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y atau variabel X_1 dapat berpengaruh langsung terhadap Y tanpa melalui variabel Z . maka hipotesis keenam yang menyatakan *Reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) tidak dapat diterima atau ditolak. (**H_{06} diterima, H_{a6} ditolak**).

Sistem *reward* yang diterapkan PT BPRS SPM Kabupaten Pamekasan kepada para karyawannya telah berjalan dengan baik dan tersalurkan dengan baik sehingga membawa efek positif terhadap motivasi kerja karyawannya. Sesuai seperti apa dinyatakan oleh Taylor yang dikutip oleh Sudarmanto bahwasanya tujuan *reward* adalah memberi dorongan kepada karyawan agar para karyawan tetap berprestasi.¹¹

Berdasarkan temuan peneliti motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja. Kondisi ini disebabkan karena tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Sehingga diasumsikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *reward* terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT. BPRS SPM Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natashya dkk (2018) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Bank Central

¹¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 196.

Asia. Kondisi ini karena adanya kemungkinan terdapat variabel lain yang memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Pengujian *Punishment* (X_2) Melalui Z Terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,017. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai Beta X_2 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu: $0,054 \times 0,005 = 0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Z tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. maka hipotesis ke tujuh yang menyatakan *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) tidak dapat diterima atau ditolak. (**H₀₇ diterima, H_{a7} ditolak**).

Pemberian motivasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memotivasi kerja karyawan melalui cara cara khusus salah satunya dengan pemberian *reward*. Terdapat karyawan yang termotivasi kerjanya bila diberi sebuah penghargaan dari atasan atau perusahaan. Namun juga ada karyawan yang tidak terlecut dengan adanya *reward* namun mereka akan termotivasi setelah mendapat sebuah *punishment* berkat dia telah melakukan kesalahan ringan maupun berat.¹²

Berdasarkan temuan peneliti di PT BPRS SPM Kabupaten Pamekasan motivasi tidak memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan karena motivasi sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. disaat tidak dimediasi oleh motivasi pun *punishment* tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung sehingga diasumsikan

¹² Andhika Putra Pratama, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang*, Jurnal riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.

bahwasanya tidak terdapat pengaruh tidak langsung. Hal ini disebabkan karena ada faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan *punishment*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natashya dkk (2018) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Central Asia. Kondisi ini karena adanya kemungkinan terdapat variabel lain yang memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.