

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Punishment* dan *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 93 orang karyawan sebagai responden yaitu pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structrual Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Punishment* terhadap Motivasi. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward Kerja* terhadap Motivasi. (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai. (5) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. (6) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. (7) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. (8) Kontribusi variabel *Punishment* dan *Reward Kerja* terhadap Motivasi yaitu sebesar 0,718 atau sebesar 71,8%, sedangkan sisanya yaitu 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (9) Kontribusi variabel *Punishment*, *Reward Kerja* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%, sedangkan sisanya yaitu 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Punishment and Work Rewards on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 93 employees as respondents, namely at the forestry Service West Sumatera. In this study using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using Partial Least Square (PLS). The results of the study show that (1) there is a negative and insignificant effect of punishment on motivation. (2) There is a positive and significant effect of Work Rewards on Motivation. (3) There is a positive and insignificant effect of Punishment on Employee Performance. (4) There is a positive and significant influence of Job Rewards on Employee Performance. (5) There is a negative and insignificant effect of motivation on employee performance. (6) There is a positive and insignificant effect of Punishment on Employee Performance through Motivation. (7) There is a negative and insignificant effect of Work Rewards on Employee Performance through Motivation. (8) The contribution of Punishment and Work Reward variables to Motivation is 0.718 or 71.8%, while the remaining 21.9% is influenced by other variables not examined in this study. (9) The contribution of Punishment, Work Reward and Motivation variables to Employee Performance is 0.655 or 65.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Punishment, Work Reward, Motivation, Employee Performance.**