

Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Maulida Asyifa Salma

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta

Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

E-mail: Maulidasalma99@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of reward, punishment, and work discipline on employee performance. The research strategy uses quantitative research methods with descriptive analysis. The data collection method is by distributing questionnaires online, which are measured using a Likert scale of one to five. The population of this study were employees of PT Steak Prima Indonesia, Jakarta City. The sampling technique is simple sampling. By using the Slovin formula, there were 109 respondents. The data analysis techniques used in this research are: outer model with calculations Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, and Inner Model with Calculations T statistic, R-Square, f-Square, and VIF, which use the SmartPLS (Partial Least Square) tool version 4.0.9.3. The results of this research show that reward, punishment, and performance appraisal have a positive and significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Strategi dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner secara online yang diukur dengan menggunakan skala likert satu sampai lima. Populasi penelitian ini karyawan PT Steak Prima Indonesia kota Jakarta. Teknik pengambilan sampel adalah *simple sampling* dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sebanyak 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Outer Model* dengan perhitungan *Convergent Reliability*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* dan *Inner Model* dengan perhitungan *T statistic*, *R-Square*, *f-Square*, dan *VIF* yang menggunakan tools SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0.9.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward, punishment dan penilaian Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan sebagai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Punishment, Reward

LATAR BELAKANG

Faktor sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama ketika sebagian besar terkait dengan layanan publik, yang mendorong setiap perusahaan untuk menjadi lebih efisien, produktif, dan berkinerja tinggi. Tentu saja, dengan menyediakan layanan publik, hal ini akan memberikan insentif bagi dunia bisnis untuk memastikan kelangsungannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek SDM untuk dapat mempertimbangkan manusia sebagai faktor penentu, karena inovasi akan terjadi di tangan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Susanty & Baskoro, 2001). Seperti yang telah disebutkan, untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan

peningkatan sumber daya manusia, dan ini dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan penghargaan sangat membantu dalam mengakui pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga pekerja selalu dapat menjaga produktivitas mereka dan jika memungkinkan, memberikan dampak positif pada lingkungan kerja, dan membuat rekan-rekan di kantor terinspirasi untuk menjadi karyawan yang mendapatkan penghargaan (Septiadi et al., 2020). Hukuman adalah alat yang sangat efektif untuk meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan di tempat kerja, dan diantisipasi dapat menjaga tingkat kinerja staf yang tinggi. Ketika perilaku yang diharapkan seseorang tidak memenuhi standar perusahaan, sanksi diterapkan. Ketika diberikan kepada karyawan dalam perusahaan dengan cara yang wajar dan tepat, hukuman dapat bertindak sebagai faktor motivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Suparmi, 2019). Disiplin karyawan dalam mematuhi dan menghormati aturan, prosedur, dan kebijakan saat ini adalah manfaat lain dari disiplin untuk mendorong kinerja yang tinggi (Hartawan & Welta, 2017).

Sebuah perusahaan sangat menginginkan karyawan yang memiliki kebiasaan kerja baik dan motivasi kerja yang gigih sehingga bisnis dapat menjadi tempat di mana karyawan dapat terlibat dalam pekerjaan yang mendorong karyawan untuk lebih berenergi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat penting bagi karyawan untuk merasa lebih sadar diri dan termotivasi untuk bekerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan mengikuti prosedur yang benar, akan mungkin untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan lebih besar. Metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas kerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan ketika karyawan mencapai tujuan mereka dan sanksi ketika karyawan gagal dalam pekerjaan mereka. Untuk secara konsisten memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, bisnis menggunakan hukuman atau penghargaan sebagai metode utama. Tujuan dari sistem penghargaan, hukuman, dan disiplin ini adalah untuk secara konsisten memotivasi siswa untuk berlatih pengendalian diri.

Berdasarkan penjelasan di atas, para peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai: Hasil kerja, dalam hal kualitas dan kuantitas, yang dicapai seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi. (Tangkuman et al., 2015). Sejauh mana karyawan mencapai tujuan profesional mereka dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dapat didefinisikan sebagai kinerja karyawan. Pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim yang efektif, dan kapasitas untuk mengatasi hambatan dan memberikan hasil yang diinginkan adalah metrik umum yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012) dalam Ludfi (2021) Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang ditentukan oleh masing-masing individu berdasarkan persyaratan pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki seperangkat persyaratan yang harus dipenuhi untuk memenuhi tujuan yang juga disebut sebagai standar pekerjaan.

Menurut definisi kinerja pegawai yang diberikan oleh ahli, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah: Kinerja pegawai dianggap memiliki kualitas dan kuantitas tertinggi ketika diselesaikan sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam uraian tugas. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana karyawan dapat mencapai tujuan profesional mereka dan menjunjung tinggi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka. Kinerja juga dapat ditingkatkan dengan mengamati bagaimana seorang pekerja mencapai tingkat kinerja yang telah ditetapkan untuk pekerjaan khusus mereka.

2. Reward

Menurut Siahaan (2013) Penghargaan perusahaan adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih Anda karena mempertahankan karyawan yang kompeten berdasarkan status dengan berinvestasi dalam pelatihan, perencanaan, pengorganisasian, dan pemeliharaan berkelanjutan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Kita bisa mendapatkan kesimpulan bahwa penghargaan adalah sesuatu yang ditawarkan bisnis kepada salah satu karyawannya sebagai pengakuan atas kontribusi atau profesionalisme mereka dalam melakukan tanggung jawab terkait pekerjaan. Insentif karyawan, yang biasa disebut sebagai bonus karyawan atau bonus karyawan, mengacu pada berbagai cara agar karyawan diakui dan diberi kompensasi, seperti untuk kontribusi mereka dan kinerja yang kuat di tempat kerja. Penghargaan karyawan dimaksudkan untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan mendorong peningkatan kinerja di

masa depan. Menurut Sunarto dkk. (2017), penghargaan adalah satu-satunya bentuk penghargaan yang paling umum bagi karyawan profesional.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Insentif dan penghargaan karyawan dapat menjadi instrumen yang efektif untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, bagaimanapun, bisnis harus mengelola proses pemberian penghargaan secara jujur, etis, dan dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi penghargaan.

3. Punishment

Memahami apa hukuman itu sangat penting karena mempengaruhi semua proses organisasi atau membantu dalam belajar untuk tujuan organisasi lebih lanjut. Ketika orang yang terkena berperilaku tidak terduga, ketika mereka gagal bereaksi atau menampilkan perilaku yang diharapkan, atau keduanya, hukuman diterapkan. (Suparmi, 2019). Kesimpulan: Tujuan hukuman adalah untuk mengkomunikasikan bahwa perilaku yang tidak diinginkan atau melanggar aturan tidak akan diizinkan dan untuk mempromosikan perubahan perilaku positif. Organisasi harus membuat program pelatihan, pembinaan, dan pengembangan yang memberi anggota staf kemampuan untuk mengubah perilaku mereka dan memberikan kesempatan untuk koreksi kesalahan. Menurut Martin dalam Ludfi (2021) Punishment adalah hukuman langsung untuk perilaku operan yang membuatnya lebih kecil kemungkinannya terjadi lagi.

Berdasarkan teori menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukuman digunakan dalam lingkungan perusahaan untuk mengelola perilaku karyawan, menetapkan standar dan pedoman, dan mendorong perubahan perilaku positif. Agar efektif dalam mencapai tujuan mereka, hukuman harus diberikan secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

4. Disiplin Kerja

Harlie (2012) menjelaskan bagaimana disiplin dianggap sebagai tanda kerja berkaliber tinggi. Karyawan percaya pada apa yang dilakukan dan berusaha karena disiplin menawarkan jaminan dan kejelasan tentang pelaksanaan tugas. Karyawan dapat menggunakan disiplin sebagai alat non-fisik untuk membantu mereka tetap fokus di tempat kerja dan menghindari risiko dan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan dan diri mereka sendiri. Dalam hal ini, adalah mungkin untuk mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan penyerahan, akuntabilitas, ketekunan, dan komitmen ketika melakukan kewajiban kerja. Ini mengharuskan mematuhi kebijakan, aturan, dan proses organisasi serta tenggat waktu dan standar untuk pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Pasaribu (2020) disiplin di tempat kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi

dengan anggota staf untuk memastikan bahwa mereka tersedia untuk mengatasi setiap masalah dan bertindak sebagai katalis untuk meningkatkan kesadaran individu dan kesediaan sambil mematuhi semua peraturan bisnis yang berlaku dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penelitian para ahli dapat disimpulkan bahwa Disiplin di tempat kerja adalah suatu keharusan bagi karyawan berkaliber tinggi. Ini membutuhkan ketekunan, akuntabilitas, dan komitmen saat melakukan tugas. Disiplin membantu siswa mempertahankan fokus, mengenali masalah, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih banyak. Manajer menggunakan disiplin sebagai sarana komunikasi dan motivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Maksudnya, menggunakan data yang berbentuk numerik atau angka. Penelitian ini bertujuan untuk mengaruh variabel independen yaitu reward, punishment dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2. Populasi

Populasi adalah objek atau objek dengan sifat dan sifat tertentu yang peneliti tertarik untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis (Sinaga, 2014). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Steak Prima Indonesia dengan 15 cabang outlet yang ada di Jakarta dimana total populasi dalam penelitian ini ialah 150 karyawan.

3. Sampel

Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil (Amin et al., 2023). Pengambilan sampel di lakukan secara *Simple Random Sampling* terhadap para karyawan yang berada di PT Steak Prima Indonesia kota Jakarta. Teknik pengambilan sampel secara *Simple Random Sampling* yaitu *Simple*, sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan sampel karena pengambilan sampel di lakukan secara acak, siapa saja yang termasuk dalam anggota populasi mempunyai kesempatan yang

sama untuk dijadikan sampel, dan telah ditetapkan berdasarkan rumus slovin. Rumus ini digunakan dalam penelitian survei dan dapat membantu peneliti untuk menentukan jumlah sampel yang tepat untuk penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 karyawan, dengan demikian dapat diperoleh hasil sebesar:

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times (0,05)^2} = \frac{150}{1 + 0,375} = \frac{150}{1,375}$$

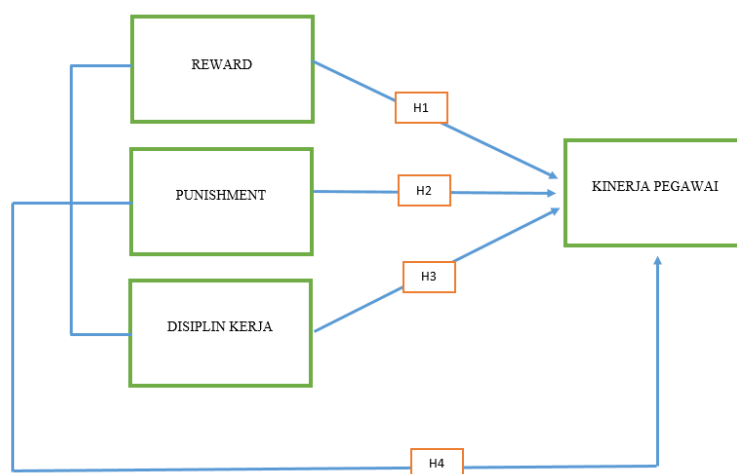
$$n = \frac{150}{1,375} = 109,090 \approx 109$$

Berdasarkan hitungan menggunakan rumus slovin, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 109 karyawan pada PT Steak Prima Indonesia kota Jakarta.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk mengumpulkan data termasuk prosedur yang kompleks. Sebuah studi dan merupakan komponen penting. Untuk mendapatkan temuan yang sejalan dengan tujuan, proses pengambilan data harus akurat dan sesuai dengan Metode. Sudah ada penelitian pendahuluan atau hipotesis awal (Sahir, 2022). Pada pengumpulan data premier, peneliti menggunakan kuesioner yang dihimpun melalui Microsoft Form untuk mendapatkan data. Metode pengumpulan data ini melibatkan pengiriman survei dengan tanggapan skala Likert, dengan Sangat Setuju bernilai 5, Setuju bernilai 4, Netral bernilai 3, Tidak setuju bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju bernilai 1. Sedangkan pada pengumpulan data sekunder, peneliti menggunakan buku dan jurnal melalui Google Scholar.

5. Model Penelitian



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

Variabel bebas ialah variabel yang saling terhubung dengan variabel terikat. Variabel-variabel yang berada di penelitian ini, antara lain:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain dalam suatu hubungan yaitu Reward (X1), Punishment (X2), dan Disiplin kerja (X3).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu model, variabel dependen dalam penelitian ini merupakan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Konstelasi penelitian menjelaskan bahwa variabel X1, X2, X3 yang berpengaruh terhadap variabel Y. Artinya, jika variabel independen dapat dilakukan dengan baik dan benar maka variabel kinerja pegawai akan berpengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mulai dari bulan Februari sampai bulan Juni 2023. Sedangkan tempat melakukan penelitian di DKI Jakarta dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan kriterianya yaitu seorang yang bekerja atau dalam jangka waktu <1 tahun sampai >5 tahun.

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Validitas Konvergen (Convergent)

Outer Loading merupakan tabel yang berisi hasil dari loading faktor untuk menunjukkan besarnya korelasi antara indikator dengan variabel lain. Apabila nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan valid.

Table 1 Outer Loading

	Reward (X1)	Punishment (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)
X1_1	0,743			
X1_2	0,785			
X1_3	0,827			
X1_4	0,815			
X2_1		0,733		
X2_2		0,851		
X2_3		0,951		
X2_4		0,902		
X3_1			0,739	
X3_2			0,798	
X3_3			0,931	
X3_4			0,896	
Y1_1				0,745
Y1_2				0,835
Y1_3				0,924
Y1_4				0,868

Berdasarkan tabel di atas variabel X1, X2, X3, dan Y masing-masing indikator memiliki nilai di atas 0,7 (valid). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini dapat dikatakan valid.

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant*)

Validitas diskriminan merupakan tingkat diferensi pada indikator untuk mengukur konstruk-konstruk instrumen. Pemeriksaan cross loading dilakukan untuk menguji validitas diskriminan, dengan membandingkan koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasi dengan koefisien korelasi terhadap konstruk lain (cross loading). Untuk memperkuat hasil uji discriminant validity pada penelitian ini dilakukan dengan tiga perhitungan yang berbeda yaitu dengan discriminant validity HTMT dan discriminant validity fornell larcker yang dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Table 2 Discriminant Validity HTMT

	Reward (X1)	Punishment (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)
X1				
X2	0,215			
X3	0,363	0,184		
Y1	0,601	0,352	0,843	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai HTMT pasangan X1 dan X2 sebesar $0.215 < 0.9$, untuk pasangan X1 dan X3 sebesar $0.363 < 0.9$, untuk pasangan X1 dan Y sebesar $0.601 < 0.9$, untuk pasangan X2 dan X3 sebesar $0.184 < 0.9$, untuk pasangan X2 dan Y sebesar $0.352 < 0.9$, dan untuk pasangan X3 dan Y sebesar $0.843 < 0.9$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh discriminant validity HTMT < 0.9 .

Table 3 Discriminant Validity fornell larcker

	Reward (X1)	Punishment (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)
X1	0,793			
X2	0,188	0,872		
X3	0,329	0,170	0,844	
Y1	0,561	0,320	0,736	0,846

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai akar AVE antara variabel X1 dengan X1 sebesar 0.793 lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X2 yang dimana bernilai 0.188, lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan X3 yang bernilai 0.329, dan juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabel X1 dengan Y yang dimana bernilai 0.561. Nilai akar AVE antara variabel X2 dan X2 sebesar 0.872 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan X3 yaitu sebesar 0.170 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X2 dan Y yaitu sebesar 0.320. Nilai akar AVE antara variabel X3 dan X2 sebesar 0.844 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel X3 dan Y yaitu sebesar 0.736. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil discriminant validity fornell larcker terpenuhi karena sumbu diagonal lebih besar dibandingkan nilai variabel lain.

c) Average Variance Extracted (AVE)

AVE memiliki besar nilai minimal 0,5. Indikator dalam model yang dibuat secara akurat menilai konstruk laten yang dimaksudkan jika nilai AVE lebih besar dari 0, 5.

Table 4 Average variance extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
X1	0,629
X2	0,760
X3	0,713
Y1	0,715

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai AVE pengaruh reward (X1) 0,629, punishment (X2) 0,760, disiplin kerja (X3) 0,713 dan variabel kinerja pegawai (Y) 0,715. Maka, dapat diketahui bahwa nilai Average Variance Extracted pada penelitian ini memiliki .nilai lebih besar dari 0,5 dan dapat dikatan bahwa validitas tercapai.

d) Validitas Komposit (Composite)

Validitias komposit ialah merupakan uji reabilitas indikator dalam suatu variabel. Variabel dapat dikatan memenuhi validitas komposit apabila menunjukkan nilai di atas 0,6

Table 5 Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)
X1	0,813
X2	0,943
X3	0,890
Y1	0,867

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki validitas kompost lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

e) Cronbach's Alpha

Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi dan memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

Table 6 Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
X1	0,807
X2	0,895
X3	0,864
Y1	0,865

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi karena memiliki nilai $> 0,7$.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a) Path Coefficient

Table 7 Path Coefficient

	P values
Reward -> Kinerja Pegawai	0,000
Punishment ->Kinerja Pegawai	0,014
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,000

Data inner model di atas menunjukkan bahwa di dapat nilai path coefficient pengaruh reward terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000, lalu pengaruh punishment terhadap kinerja pegawai sebesar 0,014, selanjutnya nilai path coefficient disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

b) Analisis R Square

Nilai *R-Square* dapat dikatakan kuat apabila lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33, dan lemah jika lebih dari 0,19.

Table 8 R-Square

	R- square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,651	0,640	Moderat

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,651 atau 65,1% dan nilai R-Square adjusted sebesar 0,640 atau 64%. Secara stimulan, variabel reward, punishment dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 65,1% dan sisanya 34,9% nilai R-Square adjusted sebesar 64% dan sisanya 36%. Sehingga nilai R tersebut dapat dikatakan kuat.

c) Analisis F Square

Pada analisis *F Square*, jika nilai *f square* adalah 0,02 lemah, 0,15 sedang, dan 0,35 tinggi. Nilai kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak berpengaruh. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.0.9.3 diperoleh nilai *F-Square* sebagai berikut

Table 9 F-Square

	f-square
X1 -> Y1	0,201
X1 -> Y1	0,072
X3 -> Y1	0,955

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pertama X1->Y memperoleh nilai sedang sebesar 0,201. Kedua, X2->Y memperoleh nilai lemah sebesar 0,072. Ketiga, X3->Y memperoleh nilai tinggi sebesar 0,955.

d) Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan korelasi antar konstruk, nilai Variance Inflation Factor atau VIF dapat dikatakan bermasalah apabila memiliki nilai > 5,00 dan dapat dikatan lolos apabila memiliki nilai < 5,00.

Table 10 Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
X1_1	1,452
X1_2	4,050
X1_3	4,607
X1_4	1,879
X2_1	1,855
X2_2	2,708
X2_3	5,089
X2_4	2,992
X3_1	1,538
X3_2	1,918
X3_3	4,480
X3_4	3,643
Y1_1	1,575
Y1_2	2,236
Y1_3	3,697
Y1_4	2,617

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa VIF memiliki nilai $< 5,00$. Sedangkan pada X2_3 memiliki nilai $> 5,00$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 data yang mempunyai masalah pada multikolinearitas.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menguji apakah reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter reward terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,573, dan pvalue sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa t-statistik signifikan. Karena $t > 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ maka hipotesis penelitian pertama diterima. Hal ini membuktikan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramesti dkk. (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya Reward membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menguji apakah punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter punishment terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik sebesar 2,469, dan pvalue sebesar 0,014. Dari hasil tersebut

dinyatakan bahwa t-statistik signifikan. Karena $t > 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis penelitian kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi punishment yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menguji apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter punishment terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 4,855, dan pvalue sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa t-statistik signifikan. Karena $t > 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis penelitian ketiga diterima. Hal ini membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Jasman dan Beby (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis keempat menguji apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien jalur pada perhitungan sebelumnya, bahwa pada variabel Reward (X1), variabel Punishment (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Didapatkan hasil dari perhitungan F-Square yaitu untuk variabel reward terhadap kinerja pegawai sebesar 0.201. Nilai F-Square dari variabel punishment terhadap kinerja pegawai sebesar 0.072. Sedangkan nilai F-Square dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.955. Dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel reward, punishment dan disiplin kerja memiliki pengaruh sedang terhadap variabel kinerja pegawai dan H4 pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vellery dkk. (2020) yang menyatakan bahwa bahwa secara simultan reward, punishment dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan, punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari sembilan hipotesis yang ada yaitu:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Reward (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi reward maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dan begitupun begitupun sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Punishment (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi punishment dalam perusahaan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dan begitupun begitupun sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan H3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam perusahaan dan begitupun begitupun sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara bersamaan antara Reward (X1), Punishment (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan H4 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi reward, punishment dan disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam perusahaan dan begitupun begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, saran dari peneliti ialah reward, punishment dan disiplin kerja menjadi metode untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penting untuk memahami bahwa pendekatan ini harus diterapkan dengan bijak dan seimbang. Oleh karena itu, diharapkan setiap perusahaan dapat memperhatikan reward, punishment dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut beberapa saran dari peneliti untuk perusahaan diantaranya:

- 1) Pastikan bahwa evaluasi kinerja dan sistem penghargaan dan hukuman didasarkan pada standar yang tepat, tidak memihak, dan adil. Karyawan harus menyadari tanggung jawab mereka dan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka.
- 2) Penghargaan harus cukup besar untuk memotivasi pekerja. Ini bisa berupa bonus, kenaikan gaji, penghargaan karyawan bulan ini, atau jenis insentif lain yang mendorong pekerja.

- 3) Seharusnya tidak ada terlalu banyak hukuman. Hukuman yang terlalu keras dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hukuman hanya boleh diterapkan sebagai upaya terakhir setelah upaya koreksi dan pelatihan.
- 4) Berikan dukungan staf dan kesempatan untuk pertumbuhan selain sanksi dan penghargaan. Ini dapat melibatkan perencanaan karir, pembinaan, dan bimbingan yang jelas. Karyawan dengan disiplin kerja yang kuat lebih cenderung merasa didukung dalam perkembangan mereka.
- 5) Berikan karyawan pilihan hadiah sebagai tanda penghargaan Anda. Dengan membiarkan karyawan memilih hadiah mereka sendiri, ini dapat memotivasi mereka lebih banyak.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, T. (2015). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA PT. BANG PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT CABANG SEKADAU*. 2013, 1–19.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Haider, Z., Batool, Y., & Qurat-ul-ain. (2013). Impact of performance appraisal on employee ' s performance involvingthe Moderating Role of Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter, 3(1), 37–56*.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar, 14(1), 15–31*.
- Arianto, D. A. N. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR Dwi Agung Nugroho Arianto. *Jurnal Economia, 9(2), 191–200*.
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2015). PENGARUH REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT . CITRA RIAU SARANA. *Jom FKIP-UR, 2(2), 1–12*.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN, 1(1), 31–46*.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, 11(1), 11–22*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Y. Hardiwati (ed.); Pertama). PT GRASINDO.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10, 860–867*.
- Hartawan, D., & Welta, F. (2017). DAMPAK PEMBERIAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *BMC Public Health, 1(1), 1–8*.
<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3(2), 215–228*.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- islamy, izzul. (2019). Penelitian Survei Dalam Pembelajaran Dan Pengajaran Bahasa Inggris. *Japanese Society of Biofeedback Research, August*.
- Kawulur, T. K. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 68–76*.
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hashiolan, L. B. (2017). Khotimah, Risfatul. Edward Gagah dan Leonardo B. Hashiolan (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. E-jurnal Universitas Pandanaran Semarang. *E-Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.

- Kristanti, D. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *JURNAL NUSAMBA*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., Aprilius, A., Reward, K. K., & Kinerja, P. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas*. 5(1), 471–477.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasan. (2016). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA PENDAMPING PKH DI UPPKH KABUPATEN KEDIRI. *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(September), 87–95.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, F. A., Utami, H. N., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). PENGARUH IMBALAN DAN HUKUMAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–10.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur*. 30(02), 20–32.
- Pratama, M. F. A. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Purwaningrum, E. L., & Musadieg, M. Al. (2014). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sahir, S. H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); I). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKE TENGAH. *Jurnal Simetrik*, 11, 432–439.
- Septiadi, R., Samhudi, A., & Syarani. (2020). Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pata Pt. Daya Anugrah Mandiri Divisi Service Banjarbaru. *Jurnal Unsika*, 1–7. <http://eprints.unsika-bjm.ac.id/1665/>

- Siahaan, R. (2013). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III RAMBUTAN. *JURNAL ILMIAH BUSSINESS PROGRESS*, 1(01), 17–26.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Sumartini, N. K. S., Astrama, I. M., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Pemberian Reward Terhadap. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1057–1065.
- Suparmi, S. V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/1134/981>
- Suprastya, E. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Pemasarakatan Lamongan*.
- Supriyadi, E., Mariani, S., & Sugiman. (2017). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) Dan Principal Component Regression (PCR) Untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda. *UNNES Journal of Mathematics*, 117–128.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Administrasi Bisnis*, 39(1), 156–163.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2001). *PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG)*. 77–84.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). PENILAIAN KINERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) CABANG PEMASARAN SULUTTENGGO. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer , Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Yamanie, I. Y. (2016). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV CABANG SAMARINDA. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 223–224.