

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sinar Galesong Pratama

Kirie Stepania Ronting
Universitas Negeri Makassar

Muh. Ichwan Musa
Universitas Negeri Makassar

Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin
Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jl. Pendidikan I No 27
Korespondensi penulis: rontingrindi@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of reward and punishment on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT. Sinar Galesong Pratama. The method used in this research is a quantitative approach carried out through data collection using questionnaires and data analysis. The population in this study was 102 employees, and the sampling technique in this study used saturated samples, where the entire population was sampled. The analytical method used in this research uses partial least squares (PLS). The results of the research show that there is a negative and insignificant influence of reward on work discipline, there is a positive and insignificant influence of punishment on work discipline, there is a positive and insignificant influence of work discipline on employee performance, there is a positive and significant influence of reward on employee performance, there is an influence positive and insignificant influence of punishment on employee performance, there is a negative and insignificant influence of reward on employee performance through work discipline, there is a positive and insignificant influence of punishment on employee performance.*

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Sinar Galesong Pratama. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data. Populasi pada penelitian ini sebanyak 102 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan reward terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan punishment terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan punishment terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan punishment terhadap kinerja karyawan.

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

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat. Karena itu, sumber daya manusia adalah modal terpenting bagi setiap organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merencanakan dan menghasilkan hasil untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi. Tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Karyawan organisasi harus berkinerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan harus terus diperhatikan dan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik dan membantu mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, efisiensi, dan efektivitas, serta otoritas. Salah satu komponennya adalah kemampuan untuk disiplin.

Kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan sosial dan perusahaan yang berlaku dikenal sebagai kedisiplinan. Karena perusahaan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan memiliki karyawan yang lebih produktif, yang menghasilkan peningkatan produktivitas, disiplin kerja sangat penting bagi kinerja perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, prestasi kerja tidak dapat dicapai dan karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik.

Kompensasi dan hukuman adalah salah satu faktor yang pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat datang dalam berbagai bentuk dan variasi tergantung pada kapan, di mana, kepada siapa, dan atas dasar apa kompensasi diberikan. Cara terbaik untuk memberikan penghargaan kepada karyawan adalah dengan memberi tahu mereka bahwa mereka dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh kelompok kecil.

Selain memberikan penghargaan, perlu diperhatikan bahwa kebutuhan dan keinginan karyawan tidak selalu mempengaruhi kinerja mereka; sebaliknya, hal-hal tersebut digunakan dengan cara yang bertentangan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. detail hukuman. Penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi untuk berprestasi dan kebaikan yang diwakilinya, sehingga karyawan yang menerima penghargaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik seperti yang diharapkan.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Menurut Simamora (2004:5410) Penghargaan adalah insentif yang dirancang untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka memiliki keunggulan dibandingkan dengan pesaing mereka. Penghargaan juga berfokus pada kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan agar dapat berperilaku sesuai dengan pekerjaan mereka (Moorhead & Griffin, 2013).

Punishment

Hukuman, menurut Mangkunegara (2000), dimaksudkan untuk mempertahankan peraturan, mendorong pekerja yang melanggar, dan memberi pelajaran kepada mereka yang melanggar. Menurut Ivancevich (2006), hukuman adalah tindakan yang menyebabkan hasil yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan. Memelihara kedisiplinan karyawan adalah salah satu fungsi penting dari hukuman (Hasibuan, 2014). Keadilan dan ketegasan akan memastikan pemberian hukuman. Peraturan yang tidak memiliki hukuman yang tegas tidak baik untuk mendidik karyawan. Menurut Sudirman dalam astuti.,dkk (2019) Menurut prinsip-prinsip pemberian hukuman, hukuman adalah salah satu konsekuensi negatif yang tepat dan bijaksana yang diberikan kepada seseorang.

Disiplin Kerja

Rasa ingin tahu dan keinginan seseorang untuk mematuhi dan menaati aturan perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja. Disiplin karyawan akan membantu organisasi mencapai tujuan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan menghalangi dan memperlambat pencapaiannya (Sutrisno, 2014). Menurut (Mangkunegara, 2012) Tindakan yang diambil oleh manajemen untuk meningkatkan standar organisasi dikenal sebagai disiplin kerja. Disiplin adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dan dikendalikan jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006:56), kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran, atau kriteria.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Adapun Teknik pengumpulan data berupa observasi atau pengamatan langsung di lapangan, kuesioner yang dijawab oleh pegawai dan pimpinan, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 102 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan partial least square (PLS). Penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Inner Model (Model Struktural)

1) Koefisien Determinan R

	Cronbach's alpha
Disiplin kerja (Z)	0.970
Kinerja Karyawan (Y)	0.967
Punishment(X2)	0.931
Reward (X1)	0.929

Sumber : hasil olahan data, SEMPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 untuk masing masing variabel berada pada rentang 0.320 hingga 0.738. berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel disiplin kerja (Z) dikatakan lemah (0.320) dan nilai R^2 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan baik (0.738).

2) Uji Kecocokan Model (Model Fit)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.109	0.109
d_ULS	3.002	3.002
d_G	5.686	5.686
Chi-square	1655.442	1655.442
NFI	0.597	0.597

Sumber: hasil olahan data, SEMPLS 4 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai NFI 0.597 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki model fit yang besar atau sangat tinggi dan layak digunakan untuk uji hipotesis.

3) Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1	<i>Reward</i> (X1) -> Disiplin kerja (Z)	Nilai koefisien = -0.733	Hasil tersebut menunjukkan $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara <i>reward</i> terhadap disiplin kerja
		$P_{value} = 0.073$	
2	<i>Punishment</i> (X2) -> Disiplin kerja (Z)	Nilai koefisien = 1.096	Hasil tersebut menunjukkan $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja
		$P_{value} = 0.071$	
3	<i>Reward</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	Nilai koefisien = 0.611	Hasil tersebut menunjukkan $P_{value} < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.
		$P_{value} = 0.001$	
4	<i>Punishment</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	Nilai koefisien =0.252	Hasil tersebut menunjukkan bahwa $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan
		$P_{value} = 0.172$	
5		Nilai koefisien = 0.051	Hasil tersebut menunjukkan bahwa $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada
		$P_{value} = 0.550$	

	Disiplin kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)		pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Reward (X1) -> Disiplin kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Nilai koefisien = -0.037	Hasil tersebut menunjukkan bahwa $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
		$P_{value} = 0.486$	
7	Punishment(X2) -> Disiplin kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	Nilai koefisien = 0.056	Hasil tersebut menunjukkan bahwa $P_{value} > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
		$P_{value} = 0.388$	

Sumber : hasil olahan data, SEMPLS 4 (2023)

1. Pengaruh *Rewards* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa *reward* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). hal ini di karenakan nilai $p\text{-value}$ $0.073 > 0.05$. maka dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan. Koefisien jalurnya bertanda negatif yakni $- 0.733$ maka dapat berarti bahwa pengaruh keduanya searah. Reward merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan demikian maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Reward yang ditawarkan dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain dengan adanya pemberian reward dalam sebuah perusahaan maka karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan model ianalisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan . hal ini dapat hal ini di karenakan nilai $p\text{-value}$ $0071 > 0.05$. maka dapat dikatakan tidak

berpengaruh secara signifikan. Koefisien jalurnya bertanda positif yakni 1.096 maka dapat berarti bahwa tinggi rendahnya hukuman yang diberikan kepada karyawan tidak diikuti oleh baik buruknya tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Pratama. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu untuk meningkatkan kepekaan dan kesadaran karyawan terhadap hukuman yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh *Rewards* Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* $0.001 < 0.05$. maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan. Koefisien jalurnya bertanda positif 0.611 yang berarti bahwa semakin baik *reward* yang diberikan dan diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan yang ada di PT.Sinar Galesong akan semakin naik juga.

4. Pengaruh *Rewards* Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* $0,172 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Koefisien jalurnya bertanda positif 0.252. yang berarti bahwa tinggi rendahnya hukuman yang diberikan kepada karyawan tidak diikuti oleh naik tidaknya kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT.Sinar Galesong Pratama perlu untuk menimbulkan rasa kepekaan dan kesadaran tentang hukuman yang ada diperusahaan agar mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Sinar Galesong Pratama yaitu pengaruh signifikan di atas *t-statistic* dan dibawah *p-value*.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* $0.550 < 0.05$. maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Koefisien jalurnya bertanda positif 0.051 yang berarti bahwa baik buruknya tingkat kedisiplinan karyawan tidak diikuti oleh naik atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih

meningkatkan tingkat kedisiplinan yang ada di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu sebuah pengaruh yang signifikan

6. Pengaruh *Rewards* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* $0.486 > 0.05$. maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Koefisien jalurnya bertanda negatif $- 0.037$ yang berarti bahwa jika karyawan tidak mendapatkan reward secara adil dan merata maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan begitupun dengan kedisiplinan karyawan akan mengalami penurunan.

7. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan . hal ini dapat dilihat karena nilai *p-value* $0.338 > 0.05$. maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan. Koefisien jalurnya bertanda positif 0.056 yang berarti bahwa adil tidaknya atau merata tidaknya pemberian *punishment* kepada karyawan tidak diikuti dengan naik atau tidaknya kinerja karyawan begitupun tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di PT.Sinar Galesong Pratama.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *reward* terhadap disiplin kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

7. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan

B. Saran

1. Penelitian ini hanya berdasarkan persepsi responden saja ,karena itu hasil yang diperoleh sangat tergantung pada pemahaman responden pada setiap item-item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan juga keseriusan responden dalam mengisi setiap item pernyataan tersebut
2. Kepada karyawan diharapkan agar lebih lagi memperhatikan setiap hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja. Mengingat bahwa pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja sangat tinggi mempengaruhi kinerja.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengganti/menambah variabel-variabel agar dapat diperoleh hasil yang bervariasi
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melengkapi gambar untuk setiap evaluasi model, karena pada penelitian ini peneliti mengalami hambatan dalam melengkapi model dalam setiap evaluasi data.
5. Dalam penelitian ini meskipun jumlah sampel sudah memenuhi asumsi, tetapi untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa memperbesar jumlah sampel agar hasilnya lebih representif sehingga dapat mengetahui kondisi sebenarnya di lapangan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Dan 2 / John M. Ivancevich*.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Rosada.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Moorhead, Gregory; Ricky W. Griffin; Diana Angelica; Dedy A. Halim. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi / Gregory Moorhead, Griffin Ricky W.; Penerjemah Diana Angelica; Editor Dedy A. Halim*. Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, *Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia / Henry Simamora*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.