

## **Pengaruh Reward, Punishment, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang**

Sasti Ayu Anggraeni<sup>1</sup> Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra<sup>2</sup> Kusni Ingsih<sup>3</sup> Awanis Linati Haziroh<sup>4</sup>  
*<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 83 pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang. Teknik untuk mengambil sampel menggunakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini untuk menganalisis data primer yang didapatkan dengan melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada semua responden. Data yang telah dikumpulkan akan diperiksa dengan evaluasi tahap instrumen penelitian dengan meliputi (uji realibilitas dan uji validitas). Tahapan uji asumsi konvensional meliputi ( multikolinearitas, uji realibilitas, dan uji validitas). Uji asumsi klasik meliputi (heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji multikolinearitas). Tahap ini melibatkan pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji simultan (uji f), uji parsial (uji t). Temuan yang telah dilakukan mengungkapkan bahwasannya variabel reward, punishment, dan disiplin kerja semua memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** *Reward; Punishment; Disiplin Kerja; Kinerja.*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine Reward, Punishment, and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises in the City of Semarang. The type of research in this research is quantitative. The population in this study consisted of 83 employees of the Office of Cooperatives and Micro Enterprises in Semarang City. The technique for taking samples using a saturated sample means that the entire population is used as a sample. This research is to analyze the primary data obtained through questionnaires that have been distributed to all respondents. The data that has been collected will be examined by evaluating the research instrument stage by covering (reliability test and validity test). The conventional assumption test stages include (multicollinearity, reliability test, and validity test). The classic assumption test includes (heteroscedasticity, normality test, and multicollinearity test). This stage involves testing the hypotheses that have been proposed in this study using the coefficient of determination test, simultaneous test (f test), partial test (t test). The findings that have been made reveal that the variables of reward, punishment, and work discipline all have a positive influence on the performance of employees of the Semarang City Cooperatives and Micro Enterprise Office, either partially or simultaneously.

**Keywords:** *Rewards; Punishment; Work Discipline; Performance.*

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [theresiasasti@gmail.com](mailto:theresiasasti@gmail.com)

## PENDAHULUAN

SDM merupakan unsur paling penting yang fungsi dan perannya tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya dimana kebutuhan harus terpenuhi dengan baik dan didukung oleh prasarana dan sarana yang baik dan memadai. Diera globalisasi seperti sekarang sumber daya manusia memiliki peran penting didalam segala kegiatan perusahaan/instansi dengan didukung prasarana dan sarana yang memadai maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, tanpa dukungan serta sarana dan prasarana yang tidak mendukung maka perusahaan kegiatannya tidak dapat berjalan baik. Maka dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia adalah hal pokok yang harus diperhatikan seluruh kebutuhannya. Faktor utama yang mempengaruhi apakah kegiatan perusahaan dilaksanakan dengan sukses adalah ketersediaan sumber daya manusia. Dengan perubahan dinamika lingkungan, ada kebutuhan bisnis yang mendesak untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia. Kebutuhan bisnis untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang konsisten dengan strategi dalam disiplin ilmu lain menggambarkan pentingnya peran sumber daya manusia. Dalam rangka mendukung bisnis atau instansi dalam mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia adalah program dan kegiatan yang digunakan untuk menciptakan, memperoleh, dan memelihara sumber daya manusia sesuai dengan standar perusahaan. Kualitas seorang karyawan dapat diimplementasikan dengan reward, punishment, dan disiplin kerja untuk mempromosikan kinerja yang baik bagi organisasi. SDM berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Iskandar, 2022)

Karena ada dorongan dalam memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan bekerja, karena itu karyawan menjadi giat untuk menjalankan pekerjaannya supaya yang dicapai dalam hasil pekerjaan tersebut mendapatkan balas jasa atau imbalan dengan setimpal dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan tersebut. Perusahaan memberikan kebijakan dengan cara memberikan kompensasi dengan berupa insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara material dan non material Reward yang karyawan dapatkan dari perusahaan seperti insentif, gaji, dan tunjangan untuk dana pensiun. Secara material seperti penghargaan secara lisan berupa pujian, rasa aman ketika bekerja. Kadarisman (2012:122) yang dikutip oleh (Saputra et.al.2017:4) reward indikator berupa promosi, upah, gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan. Dengan adanya reward yang diberikan oleh instansi maka akan membuat karyawan menjadi lebih kerja secara disiplin sehingga menjadikan kinerjanya menjadi lebih baik. Karyawan yang diberi reward harus disesuaikan dengan prestasi serta beban yang dikerjakan oleh seorang karyawan di dalam sebuah instansi pemerintahan. Reward yang diberikan oleh instansi tidak hanya diukur melalui materi saja namun dapat dipengaruhi interaksi sesama manusia di lingkungan organisasi, di saat tertentu manusia akan terangsang oleh keuntungan ekonomi (Ardian, 2019)

Pemerintahan juga tidak hanya memberikan reward sebagai bentuk disiplin kerja, guna meningkatkan kinerja karyawan. instansi juga memberikan punishment (hukuman) untuk para karyawan agar tidak melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Maka dengan adanya punishment yang diberlakukan di sebuah instansi maka dapat mempengaruhi seorang karyawan agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja dan hati-hati dalam melakukan pekerjaan. Punishment diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang tidak patuh pada ketentuan peraturan yang berada di sebuah instansi. Punishment dalam perusahaan dapat berupa pemotongan gaji, pemberian surat untuk peringatan, hingga pemindahan lokasi kerja. Keefektifitasan punishment dapat dikatakan jika seorang karyawan

merasa jera dan menyesal atas tindakan yang telah melanggar aturan instansi pemerintahan. (Mangkunegara) (Natasya Michelle Putri Kentjana, 2018:977) punishment merupakan ancaman dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang melanggar, menegakkan hukum, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Didalam sebuah instansi pemerintahan juga menerapkan kedisiplinan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja, menurut Chewe & Taylor (2021: 46), adalah kapasitas atau sikap seseorang untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan sesuai jadwal. Dengan adanya kedisiplinan di dalam sebuah instansi maka dalam hal kecil seperti kedangatan tepat waktu saat bekerja, mematuhi aturan pimpinan, mengerti sepenuhnya aturan yang diterapkan oleh instansi, serta kehadiran setiap jam kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang merupakan bagian pendukung Pemerintah Kota Semarang, dan Kepala Dinas bertanggung jawab kepadawalikota Semarang untuk membantu Bupati dalam mengelola kegiatan pemerintahan yang berkaitan dengan koperasi kecil dan menengah merupakan tanggung jawab Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang. Perdagangan dan industri, yang merupakan otoritas regional, menetapkan tanggung jawab bantuan kepada daerah berdasarkan tanggung jawab mereka. Tanggung jawab utama Dinas Koperasi dan Usaha Mikro adalah mengelola urusan pemerintah daerah sesuai dengan prinsip otonomi dan dukungan terhadap koperasi UMKM. Usaha kecil, mikro dan menengah dikenal sebagai UMKM. Perkembangan perekonomian di Kota Semarang sangat dipengaruhi oleh koperasi dan usaha mikro..

Dengan banyaknya tugas pokok yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang maka semakin banyak beban kerja yang diterima oleh pegawai dinas, dengan begitu sebuah instansi menerapkan sistem reward, punishment serta disiplin kerja guna mempengaruhi kinerja karyawan agar semakin baik dan efektif. Dengan pemberian reward diharapkan dapat membuat kinerja pegawai dinas menjadi baik dan efektif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Adhitomo Wirawan dkk (2018) menyatakan bahwa penghargaan adalah salah satu faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk mengirimkan ide-ide inovatif terbaik untuk operasi bisnis yang menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan baik pada tingkat finansial maupun nonfinansial. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro memberikan reward secara finansial kepada pegawai berupa gaji, insentif diluar gaji, memberikan dana pensiunan bagi setiap karyawan tetap, pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro tidak hanya memberi reward berupa finansial namun dalam bentuk non-finansial dengan memberikan rasa hormat kepada sesama karyawan di DINKOP UMKM, mendapatkan promosi jabatan jika seorang karyawan dalam pekerjaannya mencapai target.

Tidak hanya dengan memberikan reward kepada karyawan tetapi juga pemberian punishment terhadap karyawan pelanggar, dengan begitu karyawan dapat dengan hati hati ketika melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar agar terciptanya kinerja yang efektif bagi instansi. Dengan adanya punishment yang diberlakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang para karyawan sangat mengetahui dengan jelas apa saja aturan yang diterapkan dalam instansi, para karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam bekerja, serta karyawan mendapatkan rasa jera dengan hukuman yang didapatkan. Punishment dapat dikatakan efektif jika dapat menimbulkan penyesalan akan perbuatan yang telah dilakukan oleh karyawan yang melakukan pelanggaran. Dengan begitu para karyawan yang berada pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang yang bertugas di luar instansi maupun di dalam instansi agar berhati-hati dalam menjalankan tugas agar tidak melakukan kesalahan yang mengakibatkan para karyawan mendapatkan hukuman. Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan instansi yang berlaku.

Tidak hanya reward dan punishment yang efektif dalam kinerja karyawan tetapi kedisiplinan para karyawan juga dapat menentukan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Dengan diterapkannya kedisiplinan karyawan dengan kerja dengan baik mulai dari tepat waktu ketika datang bekerja, selalu hadir setiap jam kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, mempunyai rasa tanggung jawab dari pekerjaan yang diberi, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan atau instansi akan tercapai. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan maka dapat membantu roda perekonomian masyarakat Kota Semarang, dengan itu mengapa pentingnya kedisiplinan untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani masyarakat secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala bidang kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang menyebutkan bahwa pada saat pandemi covid-19 mempengaruhi kinerja pegawai selama beberapa tahun lalu. Dengan keadaan tersebut maka pemerintah pusat memutuskan untuk memangkas anggaran daerah untuk digunakan sebagai keperluan yang mendesak. Dengan adanya kondisi tersebut banyak program-program pemerintah yang menjadi terhenti karena diberlakukannya sistem social distancing pada saat itu yang mengakibatkan karyawan bekerja di rumah atau Work From Home (WFH) dengan begitu para karyawan diharuskan beradaptasi dalam bekerja dengan metode yang baru untuk beberapa saat hingga pandemi berakhir.

Dengan kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap instansi untuk melakukan tugasnya dalam melayani masyarakat. Maka secara tidak langsung punishment, reward, dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang menemukan bahwa kinerja pegawai belum efektif dikarenakan beban tugas yang diterima karyawan sangat banyak dengan jam kerja yang sangat minim dan kegiatan diluar kantor yang sangat banyak sehingga menyebabkan pencapaian target menjadi menurun. Maka dengan hal ini pemerintah menerapkan sistem pemberian reward, punishment dan disiplin kerja bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang. Pemerintah sangat mengapresiasi kepada pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga target instansi tercapai dengan sangat baik serta kinerja pegawai berjalan sangat efektif.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, beban kerja yang banyak dan berat menjadikan faktor kedisiplinan dalam bekerja. Disisi Lain terdapat faktor ketidaksamaan dalam penerimaan insentif yang diberikan instansi kepada mereka, dalam artian antara pegawai asn dan non-asn dalam menerima reward serta punishment dan disiplin kerja.

Penelitian (Iskandar, 2022), (Dihan & Hidayat, 2020), (Pratidhina et al., 2022), (Kadir, 2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward, sedangkan menurut (Mambrasar et al., 2021) reward tidak mempunyai pengaruh kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Kadir, 2021), (Nompo et al., 2020), (Nompo et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap punishment. Sedangkan (Fa'iqotuni'mah, 2021) kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh punishment.

Penelitian yang dilakukan (Kadir, 2021), (Nompo et al., 2020), (Nompo et al., 2020) pengaruh antara kinerja karyawan dan punishment. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Usaha Mikro dan Dinas Koperasi Kota Semarang yang beralamat di Jln, Pemuda No. 175 Semarang , merupakan Dinas yang bergerak pada bidang koperasi dan usaha kecil menengah untuk para UMKM di Kota Semarang. Dengan banyaknya UKM yang berada di

Kota Semarang membuat Karyawan yang kerjanya di Usaha Mikro dan Dinas Koperasi Kota Semarang mempunyai tanggung jawab yang banyak, maka dari itu untuk peningkatan kinerja dan disiplin kerja karyawan sebuah instansi menerapkan sistem punishment dan reward ketat. Karyawan kinerjanya diawasi secara berkala dengan tujuan dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan. Kinerja karyawan Di DINKOP UMKM dapat dilihat dari banyaknya tugas dan kegiatan serta layanan yang diberikan untuk masyarakat dalam bidang koperasi serta UMKM di Kota Semarang, dengan beberapa kegiatan yang dimiliki dan dilaksanakan oleh DINKOP UMKM seperti sosialisasi pembiayaan, pembiayaan umkm, pemberdayaan umkm, bantuan surat izin usaha, pendataan umkm di Kota Semarang dan masih banyak lagi kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang, maka peran DINKOP UMKM sangat penting karena membantu dalam perekonomian masyarakat Kota Semarang, maka karyawan dituntut untuk memiliki kinerja dan disiplin kerja yang dilakukan dengan baik supaya dapat melayani para masyarakat secara baik pula.

## **METODOLOGI**

Hasibuan (2019) menyatakan manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengawasi interaksi karyawan dan tanggung jawab pekerjaan supaya berhasil dan efektif memajukan karyawan, masyarakat, dan tujuan bisnis, Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dicapai melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, seleksi dan rekrutmen, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan fungsi saat ini untuk analisis penilaian kinerja yang objektif, menurut Marwansyah (2019).

### **Reward**

Adhitomo Wirawan (2018), mengutip bahwa reward karyawan atas kontribusi mereka terhadap ide-ide inovasi yang baik yang meningkatkan proses bisnis dan meningkatkan kinerja finansial dan non-finansial perusahaan merupakan komponen penting dari motivasi karyawan. Pengusaha sering menggunakan remunerasi dalam bentuk insentif untuk mendorong karyawan berkinerja lebih baik (Nasib & Martin, 2018). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Imbalan diluar gaji
3. Dana pensiun
4. Promosi jabatan
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. insentif

### **Punishment**

Hukuman dijatuhkan untuk mencegah pelanggar melakukan pelanggaran yang sama lagi. (Vicy & Suparmi, 2019) Hukuman mencoba untuk menegakkan hukum yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar. Hukuman menjadi motivasi jika diterapkan dengan efektif dan hati-hati disesuaikan dengan peraturan yang berlaku (Winda, Herman & Susenohadi, 2018). Berikut ini adalah indikator dalam penelitian ini.

1. kriteria berdasarkan intrinsik
  - a. kejelasan hukuman yang diberikan
  - b. Sanksi secara langsung
  - c. Tantangan dalam punishment
  - d. Kehati-hatian dalam pekerjaan
  - e. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja
  - f. Sanksi terhadap kesalahan yang sama
  - g. Efek jera dalam penerapan sanksi

2. Kriteria berdasarkan ekstrinsik
  - a. Aturan sanksi dalam instansi
  - b. Teguran lisan

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut (Sumadhinata, 2018), yaitu alat komunikasi manajer dan karyawan untuk memberikan dorongan dalam meningkatkan perilaku serta meningkatkan pengetahuan dan mendorong kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja, menurut Chew & Taylor (2021: 46), adalah kapasitas atau sikap seseorang untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan sesuai jadwal. Berikut ini adalah indikator dalam penelitian ini :

1. Kriteria berdasarkan sikap
  - a. Kehadiran
  - b. Ketepatan waktu
2. Kriteria berdasarkan norma
  - a. Mematuhi perintah atasan
  - b. Peraturan yang ditetapkan
  - c. Kemudahan dalam melakukan peraturan
3. Kriteria berdasarkan tanggung jawab
  - a. Ketepatan penyelesaian pekerjaan
  - b. Melakukan pekerjaan dengan baik
  - c. Tanggung jawab
  - d. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan

## Kinerja Karyawan

Faktor yang mempunyai pengaruh seberapa baik kinerja karyawan. Sejumlah dipengaruhi oleh aspek, kepribadian, bakat dan minat kerja, penerimaan dan kejelasan karyawan, kompetensi lingkungan kerja, budaya kerja, tingkat motivasi karyawan, dan disiplin kerja, menurut Afandi (2021: 86–87). Kinerja merupakan hasil akhir dari perilaku kerja dan kerja yang telah dicapai ketika melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberi untuk jangka waktu tertentu, klaim Kasmir (2019: 184). Ketika sebuah perusahaan atau instansi memiliki kinerja karyawan yang baik, itulah yang paling penting dalam hal keberhasilan mencapai tujuan. Evaluasi kinerja adalah hasil akhir dari tenaga kerja karyawan seperti yang diamati dalam bidang kuantitas, kerja sama, kualitas, dan waktu kerja untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Daulay (2019).

Afandi (2018: 83) mendefinisikan kinerja merupakan hasil yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi disesuaikan berbagai tanggung jawab dan wewenang upaya organisasi nya memenuhi secara etis, logal, dan moral. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Rekan kerja
4. Kreatifitas
5. Inisiatif

## Pengaruh Reward dengan Kinerja Pegawai

Reward yang diberikan karyawan merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada para karyawan atas prestasi kerja yang ditunjukkan selama periode tertentu. Reward yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang adalah dengan adanya pemberian penghargaan jika suatu organisasi mampu mencapai tujuan

perusahaan, insentif serta adanya dana pensiunan dari perusahaan, adanya reward perusahaan yang diberikan pada karyawan maka akan memberi nilai tambah bagi karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik agar kinerja pegawai di dalam perusahaan menjadi lebih baik (Nasib & Martin, 2018).

**H1:** Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Punishment dengan Kinerja Pegawai**

Punishment yang karyawan dapatkan atas tindakan indisipliner mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal ini sangat efektif diberikan bagi seorang karyawan yang melanggar hukuman dengan begitu karyawan yang terciduk melakukan / melanggar hukuman segera di beri sanksi yang setimpal atas kesalahan yang dilakukannya. Pelaksanaan hukuman harus bersifat tegas, jika tidak tegas terhadap karyawan akan mempengaruhi dampak kinerja karyawan pada kinerja perusahaan (Winda, Herman & Suseno Hadi, 2018)

**H2:** Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di instansi, dengan menerapkan kedisiplinan pegawai dalam segala aspek akan mempengaruhi juga kinerja pegawai di instansi. Kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja mulai dari datang tepat waktu, hadir setiap jam kerja, mematuhi aturan perusahaan, tugas yang diberikan selesai dengan tepat waktu, dan rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan diberlakukannya kedisiplinan itu maka kinerja pegawai menjadi sangat efektif.

Fereshti dan Faizal (2020) dalam penelitiannya mengatakan punishment, reward, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain Moch Rizky Firmansyah, Sina Styadi, Tanto Gatot Sumarsono (2021) mengatakan punishment dan rewardd berpengaruh secara signifikan terhadap para kinerja dari karyawan. Menurut penelitian oleh Abd Kadir dan Fredy Jayen (2021), disiplin kerja berdampak besar pada kinerja, punishment berdampak minimal pada kinerja, dan penghargaan berdampak kecil. Punishment, reward, dan disiplin kerja semuanya memiliki dampak besar pada kinerja secara bersama.

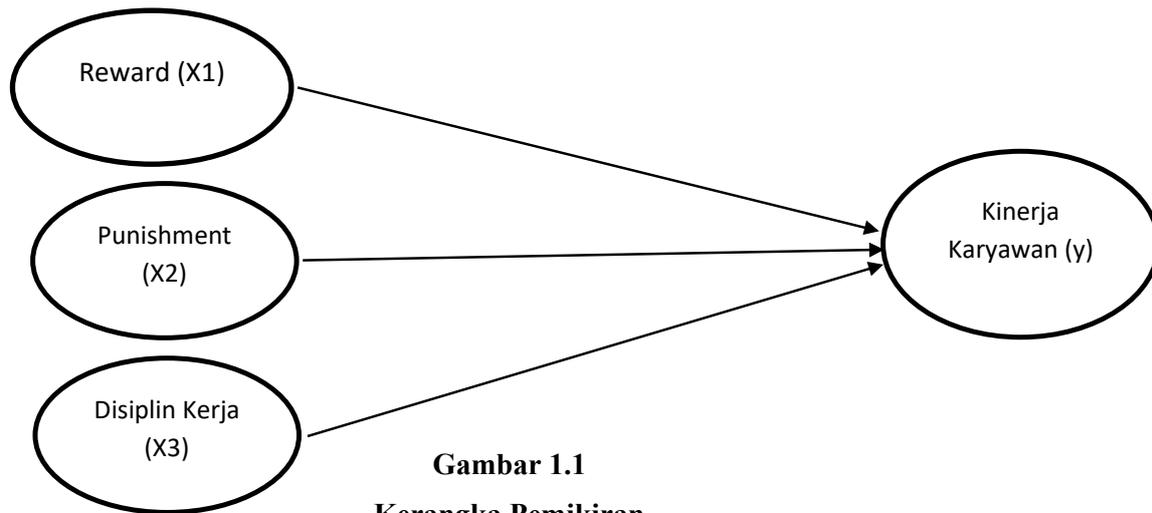
Menurut penelitian Moch Rezky Iskandar (2021), faktor punishment, reward, dan disiplin kerja memiliki dampak positif parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Winda Sri Astuti, Herman Syahrudin, dan Susenohadi Purnomo (2018) menemukan bahwa sementara hukuman secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, penghargaan memiliki dampak yang merugikan.

**H3:** Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

### **METODE DAN RANCANGAN (DESAIN) PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang yang berjumlah 61 pegawai asn dan 22 pegawai non asn sehingga didapatkan 83 pegawai DISKOP UMKM, dengan metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh dimana populasi dijadikan sampel. Adapun metode penelitian menggunakan kuesioner. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer, yang dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada semua responden. Kuesioner ini berisi berbagai pernyataan, masing-masing lima kemungkinan tanggapan, sebagai berikut (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Kurang Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1).

Adapun metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui validitas angket. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat menjelaskan materi pelajaran yang dimaksudkan untuk diukur. Ini memperhitungkan bagaimana setiap responden menanggapi yang lain. Sehingga perlu dibuat validitas. Kriteria dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $\geq$  nilai  $r$  tabel.

Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	$\alpha$	R Table	R hitung	Keterangan
<i>Reward</i>	X1.1	0,05	0,216	0.901	Valid
	X1.2	0,05	0,216	0.901	Valid
	X1.3	0,05	0,216	0.860	Valid
	X1.4	0,05	0,216	0.901	Valid
	X1.5	0,05	0,216	0.860	Valid
	X1.6	0,05	0,216	0.796	Valid
<i>Punishment</i>	X2.1	0,05	0,216	0.546	Valid
	X2.2	0,05	0,216	0.725	Valid
	X2.3	0,05	0,216	0.908	Valid
	X2.4	0,05	0,216	0.699	Valid
	X2.5	0,05	0,216	0.822	Valid
	X2.6	0,05	0,216	0.888	Valid
	X2.7	0,05	0,216	0.719	Valid
	X2.8	0,05	0,216	0.830	Valid
	X2.9	0,05	0,216	0.749	Valid
Disiplin kerja kerja	X3.1	0,05	0,216	0.523	Valid
	X3.2	0,05	0,216	0.561	Valid
	X3.3	0,05	0,216	0.686	Valid
	X3.4	0,05	0,216	0.692	Valid
	X3.5	0,05	0,216	0.611	Valid
	X3.6	0,05	0,216	0.542	Valid
	X3.7	0,05	0,216	0.540	Valid
	X3.8	0,05	0,216	0.354	Valid

	X3.9	0,05	0,216	0.396	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,05	0,216	0.475	Valid
	Y.2	0,05	0,216	0.700	Valid
	Y.3	0,05	0,216	0.756	Valid
	Y.4	0,05	0,216	0.696	Valid
	Y.5	0,05	0,216	0.786	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Nilai r hitung dari data output spss lebih besar dari tabel r sebesar 0,216, seperti dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas. Nilai ini diperoleh dari tabel spss imam ghozali pada tabel produk moment dengan signifikan 5% menggunakan rumus  $df = n - 2$ , dan oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap item kuesioner dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur cukup handal untuk digunakan berulang kali pada penelitian yang sama (Ghozali, 2018). Rumus Alpha digunakan dalam penilaian reliabilitas penelitian ini. Menurut pengujian reliabilitas, nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,70. Tabel berikut memberikan ringkasan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel:

**Table 4.10**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	$\alpha$	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	<i>Reward</i>	0,05	0.957	0,7	Reliabel
2.	<i>Punishment</i>	0,05	0.938	0,7	Reliabel
3.	Disiplin kerja	0,05	0,836	0,7	Reliabel
4.	Kinerja pegawai	0,05	0,862	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil data tersebut bahwa masing-masing indikator variabel *Reward*, *Punishment*, disiplin kerja dan Kinerja pegawai ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dengan demikian variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Penting untuk terlebih dahulu menguji asumsi klasik dari data yang akan diproses sebagai berikut sebelum menguji analisis regresi linier berganda dari hipotesis penelitian :

### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018), model regresi baik merupakan model yang mempunyai nilai residu yang terdistribusikan dengan teratur. Uji normalitas dalam model regresi digunakan dalam menentukan apakah nilai residu yang berasal dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Tes Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari  $sig > 0,05$ .

**Table 4.11. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,84986194
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,030
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ditunjukkan pada tabel 4.11. Tingkat signifikansi uji statistik adalah 0,200, dan nilai uji adalah 0,085. Ini menunjuk tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Maka dari itu dimungkinkan untuk menarik kesimpulan model regresi digunakan dalam penelitian ini distribusinya normal, sehingga digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya untuk menentukan apakah variabel independen dalam persamaan regresi berkorelasi. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransi digunakan dalam menentukan apakah gejala multikolinearitas tidak ada atau ada. Nilai Toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 adalah angka *cut-off* yang biasanya digunakan dalam mengidentifikasi multikolinearitas.

**Tabel 4.12  
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,735	1,880		3,051	,003		
	Reward	,296	,062	,432	4,763	,000	,838	1,194
	Punishment	,086	,037	,209	2,363	,021	,879	1,138
	Disiplin	,122	,045	,251	2,712	,008	,807	1,239

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Menurut tabel 4.12, tidak ada masalah multikolinearitas dengan *Punishmen*, disiplin kerja, atau *Reward* dalam model karena nilai VIF untuk setiap variabel independen dalam persamaan kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10.

### Uji Heteroskedastistas

Pengujian ini tujuannya yaitu melihat apakah kesalahan dalam pengganggu model yang sedang diamati tidak bervariasi secara konsisten dari satu observasi ke observasi berikutnya. Dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas, dapat memperkirakan nilai variabel dependen dalam kaitannya dengan variabel independen, dimungkinkan untuk memastikan apakah gejala heteroskedastisitas ada atau tidak.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Rank Spearman**  
**Correlations**

			Reward	Punishment	Disiplin	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1,000	,256*	,310**	,070
		Sig. (2-tailed)	.	,019	,004	,529
		N	83	83	83	83
	Punishment	Correlation Coefficient	,256*	1,000	,265*	,056
		Sig. (2-tailed)	,019	.	,015	,618
		N	83	83	83	83
	Disiplin	Correlation Coefficient	,310**	,265*	1,000	-,046
		Sig. (2-tailed)	,004	,015	.	,680
		N	83	83	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,070	,056	-,046	1,000
		Sig. (2-tailed)	,529	,618	,680	.
		N	83	83	83	83

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasannya nilai secara signifikan lebih besar 0,05 sehingga disimpulkan data tidak dapat terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam memastikan hubungan antara variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) dan Reward ( $X_3$ ) pada variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ), digunakan analisis regresi linier berganda sebagai uji hipotesis. Menurut temuan pengujian, koefisien persamaan regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,735	1,880		3,051	,003
	Reward	,296	,062	,432	4,763	,000
	Punishment	,086	,037	,209	2,363	,021
	Disiplin	,122	,045	,251	2,712	,008

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Persamaan regresi linier berikut dapat digunakan untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan tabel 4.14 di atas :

$$Y = 0,432 X_1 + 0,209X_2 + 0,251X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *Reward* ( $b_1$ ) positif sebesar 0,432. Kinerja karyawan akan meningkat jika remunerasi meningkat sementara semua faktor lainnya tetap stabil (konstan).
2. Koefisien regresi Hukuman positif ( $b_2$ ) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa *Punishment* mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan. Kinerja karyawan akan meningkat jika beratnya *Punishment* meningkat sementara semua faktor lainnya tetap konstan atau stabil.
3. Disiplin kerja memberikan kinerja karyawan dengan positif, ditunjukkan dengan adanya nilai koefisien regresi disiplin kerja positif ( $b_3$ ) sebesar 0,251. Kinerja karyawan akan meningkat jika disiplin kerja meningkat sedangkan faktor lainnya tetap stabil (konstan).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk menentukan dapat dipertanggungjawabkan atau tidaknya persamaan regresi yang dihasilkan, dilakukan pengujian hipotesis. Persamaan regresi digunakan dalam memprediksi variabel Y dan pada saat yang sama untuk mendukung hipotesis yang diusulkan jika temuan analisis menunjukkan bahwa itu signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan. Hasil keluaran untuk analisis statistik uji-t adalah sebagai berikut::

**Tabel 4.15**  
**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics
		Standardized Coefficients	t	Sig.	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,735	1,880		3,051	,003		
	Reward	,296	,062	,432	4,763	,000	,838	1,194
	Punishment	,086	,037	,209	2,363	,021	,879	1,138
	Disiplin	,122	,045	,251	2,712	,008	,807	1,239

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Dari tabel 4.15 dapat dilakukan Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t) sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis menguji pengaruh reward terhadap kinerja pekerja. Rewardnya adalah 4.763 menurut hasil uji-t, dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari (<) 0,05. Ini menunjukkan validitas klaim bahwa reward secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. pegawai
- b. Pengujian hipotesis menguji pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan uji-t, Punishment adalah 2,363 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari (<) 0,05. Ini menunjukkan validitas klaim bahwa punishment secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan..
- c. Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pekerja. Hasil uji-t menunjukkan bahwa 2.712 karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dengan signifikansi 0,001 lebih kecil (<) 0,05. Ini menunjukkan validitas konsep bahwa disiplin di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk memastikan efek simultan dari persepsi harga, kualitas produk, dan lokasi pada keputusan pembelian (Y).

**Tabel 4.16**

### Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,951	3	77,984	21,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	280,603	79	3,552		
	Total	514,554	82			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Punishment, Reward

Hasil perhitungan yang dilakukan adalah Nilai signifikan 0,000 0,05 menunjukkan bahwa adanya interkasi signifikan antara reward, punishment, dan disiplin kerja secara

bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawannya. Nilai F yang dihitung adalah 21,955 sedangkan derajat kebebasan pada angka 3 dan 83 pada tabel F diperoleh nilai 2,70.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini mencoba memastikan seberapa besar variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan punishment, reward, dan disiplin kerja. Ukuran *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) memberikan informasi tentang koefisien penentuan model ini. persamaan regresi memiliki bentuk sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 <sup>a</sup>	,455	,434	1,885

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan besarnya *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,434. Hal itu berarti 43.4% variabel variasi Kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui variabel bebas dengan berupa *reward*, *punishment* dan disiplin kerja. Sisanya 43.4% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward. Rewardnya adalah 4.763 menurut hasil uji-t, dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari (<) 0,05. Ini menunjukkan penerimaan teori bahwa penghargaan memiliki dampak positif yang besar pada kinerja pekerja. Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dasarnya tumbuh berbanding lurus dengan kualitas imbalan yang diterimanya. Reward adalah imbalan, hadiah, ganjaran. Penghargaan yang berusaha mendorong seseorang untuk mengerahkan upaya tambahan untuk memperbaiki kinerjanya. Reward adalah insentif bayaran yang didasarkan pada kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Reward bisa diartikan sebagai imbalan, pernyataan, hadiah, ganjaran, penghargaan ( Moorhead & Griffin, 2013; Dihan & Hidayat, 2020) Banyak rangsangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bagian dari kontrak psikologis termasuk dalam reward yang ditentukan. Jika ada banyak cara untuk menegakkan disiplin, salah satunya adalah dengan memberikan hadiah, penghargaan dapat digunakan sebagai alat dalam ide manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Gagasan ini menyiratkan bahwa penghargaan dapat berdampak pada disiplin di tempat kerja. Ketika karyawan kepuasannya tercapai, kepedulian karyawan terhadap pekerjaan akan meningkat karena imbalan memenuhi sejumlah tuntutan yang ingin dipenuhi karyawan melalui keputusan mereka atas tindakan terkait pekerjaan. Reward yang diberikan perusahaan harus diperhatikan dan disesuaikan dengan tugas dan beban karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ini menyiratkan bahwa seorang karyawan berkinerja lebih baik, semakin baik kompensasi yang mereka terima. Hasil ini konsisten dengan penelitian. Reward berdampak pada kinerja karyawan, menurut studi oleh (Iskandar, 2022), (Dihan & Hidayat, 2020), (Pratidhina et al., 2022), dan (Kadir, 2021).

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment berdampak pada kinerja karyawan. Menurut temuan uji-t, punishment adalah 2,363 dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan validitas klaim bahwa hukuman secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kesiapan dan kemampuan karyawan supaya memenuhi dan mematuhi seluruh ketentuan dan peraturan, baik tidak tertulis ataupun tertulis, merupakan punishment di tempat kerja. Untuk mengurangi perilaku dan menurunkan frekuensi tindakan berikutnya, punishment didefinisikan sebagai hasil yang tidak menyenangkan dari kegiatan itu. Seperti telah diketahui, aspek yang salah satunya mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah punishment, yaitu upaya untuk menegakkan aturan yang berlaku. Punishment digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki berbagai indikator, termasuk hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman keras. Salah satunya adalah hukuman berat, yang di sini dimaksudkan untuk menandakan hukuman yang bersifat instruksional daripada hukuman yang melibatkan penahanan atau memotong tangan. Selain itu, punishment adalah alat pendidikan regresif, yang berarti bahwa hal itu digunakan untuk membuat karyawan menyadari hal-hal yang tepat. Penelitian ini konsisten sebelumnya oleh (Kadir, 2021), (Nompo et al., 2020), dan (Nompo et al., 2020) mendorong pengembangan SDM salah satunya dorongan dari karyawan supaya memberi kontribusi sebanyak mungkin terhadap keberhasilannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Secara umum, pernyataan bahwa hukuman mempengaruhi kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai . Hasil uji - t menunjukkan bahwa disiplin kerja sebesar 2.712 dengan signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil ( $<$ ) 0,05. Hal tersebut menunjukkan hipotesis yang diterima menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif terhadap signifikan kinerja pegawai, hal tersebut memberikan petunjuk bahwa kinerja karyawan akan meningkat dalam pelaksanaan kewajibannya semakin besar tingkat disiplin kerjanya. Disiplin di tempat kerja adalah dengan cara patuh terhadap aturan yang telah tertulis ataupun tidak tertulis. Pengembangan disiplin diperlukan untuk pertumbuhan efisiensi dan ketertiban. Disiplin adalah metode pengendalian diri terorganisir yang digunakan oleh personil eksekutif yang menunjukkan ketulusan tim kerja dalam perusahaan. Secara umum, disiplin kerja mempunyai dampak cukup signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja standarnya harus tinggi dan selalu dijunjung tinggi. Karyawan yang kerjanya disiplin dengan baik dituntut untuk mengerahkan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas mereka untuk mencapai hasil terbaik bagi bisnis. Karyawan yang telah didisiplinkan lebih cenderung mengikuti proses yang ditetapkan tepat waktu dan memikul tanggung jawab yang lebih besar. Menurut (Soejono, 1986; Hartiningsih, 2017), teori disiplin kerja disiplin baik mewakili tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberi kepadanya. Akibatnya, kinerja dapat ditingkatkan dan tujuan bisnis, pekerja, dan masyarakat dapat terpenuhi. Dengan kata lain, faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja mereka. Dari penjelasan ini, disiplin kerja dengan baik menghasilkan kinerja karyawan yang baik, tetapi kerja yang disiplinnya buruk akan mengakibatkan karyawan kerjanya buruk. Temuan penelitian ini konsisten dengan studi oleh (Kadir, 2020), (Nompo et al., 2020), dan (Nompo et al., 2020) yang memperlihatkan dampak dari disiplin kerja yang berbeda terhadap kinerja dari karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian, sangat penting bagi atasan untuk memberdayakan selalu karyawan, memenuhi persyaratan mereka, dan mengawasi disiplin karyawan supaya memastikan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan aturan.

sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada pekerjaan karyawan itu sendiri. Supaya punishment, reward dan disiplin kerja berjalan dengan lebih baik, perusahaan harus terlebih dahulu untuk menyusun program reward, punishment dan disiplin kerja dengan hati-hati, sehingga kebijakan dan program tersebut tidak hanya dijadikan sebagai dokumen tertulis, akan tetapi dapat diimplementasikan atau diterapkan pada karyawan. Perusahaan diharapkan dapat lebih memberikan perhatian terhadap punishment, reward, dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dari karyawan. Semakin penerapan punishment, reward, dan disiplin dilakukan dengan baik, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan supaya dapat mempertimbangkan supaya menambah variabel lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Referensi:

- 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. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Fa'iqotuni'mah. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT ICI Paint Indonesia Cabang Surabaya. *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika*.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/DOI: 10.32493/jmw.V1i3.15117](http://Dx.Doi.Org/DOI:10.32493/jmw.V1i3.15117) p-ISSN:, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 577-592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Kadir, A. (2021). The EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF LECTURERS OF PANCASETIA ECONOMIC SCIENCE HIGH SCHOOL OF BANJARMASIN. *Archives of Business Research*, 9(12). <https://doi.org/10.14738/abr.912.11390>
- Mambrasar, R., Mambrasar, T., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2021). INTERNATIONAL SUSTAINABLE Effect of Work Environment, Reward, Punishment Commitment (Study on Employees Regency, West Papua Province) of Work Environment, Reward, Punishment and Work Discipline on Organizational n Employees of the Regional Financial Manage. [www.researchparks.org](http://www.researchparks.org)
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288-299.
- Pratidhina, P. H., Satriawan, B., Andriana, A., & Suryaningsih, M. (2022). The Effect of Rewards and Work Discipline on Employee Performances. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 343-350. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1902>