

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV OHANA OFFICIAL

Nuriah Aulia Febia Ratu

Febyratu00@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This Research aimed to determine and analyze the effect of reward, punishment and work discipline on employees performance. The population was all employees who worked at CV Ohana Official. The data collection technique used saturated sampling with 40 respondents as the sample. Moreover, the research was quantitative. The data were primary with a questionnaire as the instrument in the data collection technique. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26.0. The result showed that rewards had a positive and significant effect on employees performance. The higher the rewards were, the higher the employees performance would be, likewise, punishment had a positive and significant effect on employees performance. It meant that the higher the punishment was, the higher the employees performance would be. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on employees performance. This meant that the higher the work discipline was, the more effective the employees performance would be. Additionally, the result of the validity test indicated that each indicator was valid and properly used in the research. The result of the determination coefficient test was 0.765 or 76.5% and 23.5% was explained by other variables which were not in the research.

Keywords: reward, punishment, work discipline, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward, Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Ohana Official. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Ohana Official. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 responden. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Data yang digunakan yaitu data primer. Analisis yang digunakan didalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi *Reward* yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi nilai *Punishment* yang diberikan, maka akan terciptanya nilai tinggi pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan, maka akan terciptanya kinerja karyawan yang efektif. Hasil dari Uji Validitas dari setiap indikator variabel menunjukkan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil dari Koefisien determinasi sebesar 0,765 atau 76,5% dan 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kata kunci: *Reward, Punishment, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup serangkaian kegiatan yang mana kegiatan tersebut dan kegiatan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan karyawan serta mengelola hubungan manusia, tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah peradilan (Reni *et al.*, 2020:57). Individu atau karyawan dikelola sedemikian rupa sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia

tidak hanya dipandang sebagai proses pengelolaan masyarakat tradisional, namun juga harus diterapkan sebagai proses pengelolaan strategis dan dipandang sebagai aset berharga yang harus dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia menekankan pada strategi dan perencanaan daripada sekedar kegiatan administratif dan operasional. Pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi strategis dan sinergis dengan seluruh kebijakan komersial organisasi dan menjadi mitra bisnis memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi organisasi.

Reward merupakan suatu metode untuk memotivasi seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah imbalan, ganjaran, ganjaran, atau ganjaran yang dimaksudkan untuk memotivasi seseorang agar lebih giat dalam upaya memperbaiki atau memperbaiki kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atas prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau organisasi, seringkali dalam bentuk materi atau diskursif. *Reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu (Kawulur,2018:69). *Reward* mencakup penghargaan atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada anggotanya, baik yang bersifat finansial, non finansial maupun psikologis. Bentuk imbalan dapat berupa gaji pokok atau gaji, insentif, bonus kinerja (bonus), peluang karir atau kemajuan, liburan, pensiun. Jika imbalan tidak sesuai, akan sangat mempengaruhi efisiensi kerja di masa depan.

Punishment adalah cara memerintah perilaku yang konsisten dengan perilaku yang berlaku secara umum. *Punishment* adalah suatu akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang dilakukan. *Punishment* yang dimaksud adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran, menjaga peraturan yang ada, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggaran (Mangkunegara,2015:59). Hukuman (*Punishment*) jika digunakan secara efektif, dapat menghalangi perilaku dalam suatu organisasi, dengan kata lain hukuman harus dijatuhkan setelah pertimbangan yang cermat dan obyektif dari semua aspek yang terkait dengan situasi yang terjadi. Pemberian hukuman merupakan hal yang lumrah, karena hukuman dimaksudkan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan aturan perilaku dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian hukuman, pimpinan juga harus mendorong karyawan untuk disiplin dalam bekerja berupa peringatan langsung, karena semakin berat hukuman maka semakin takut karyawan untuk melanggarnya.

Disiplin Kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan menjadi kunci dalam mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan ketaatan dan ketundukan terhadap nilai-nilai yang dianggap bertanggung jawab, seperti tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada waktu-waktu yang dijadwalkan di perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2019: 825), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta meningkatkan kesadaran karyawan dan motivasi untuk patuh. Disiplin kerja yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan. Penegakan disiplin kerja sangat membantu dalam mendidik karyawan untuk patuh dan patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dan kebijakan perusahaan. Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan sangatlah penting agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan kehadirannya pada jam kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya.

Kinerja Karyawan merupakan suatu bentuk pengungkapan tingkah laku pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya kinerja karyawan dapat tidak berjalan baik jika tanpa adanya kinerja yang baik sehingga perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Ricardianto (2018:67) Kinerja merupakan gambaran pencapaian suatu program kerja untuk melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi, termasuk tujuan visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan dapat di mempertahankan atau meningkatkan kinerja, perusahaan dengan harus memperbaiki sistem kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika kinerja karyawan sesuai dengan sistem perusahaan yang ada, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Namun kinerja karyawan yang buruk dapat mengganggu proses sistem perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu dan mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok tersebut dapat melakukan pekerjaan yang mampu dilakukannya. Kinerja perusahaan tidak akan maksimal tanpa dukungan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada CV Ohana Official adalah berkaitan dengan kinerja yang berhubungan dengan cuti karyawan, seperti karyawan yang mengambil cuti sakit dan karyawan yang mengambil cuti, tiba-tiba mengharuskan rekan satu timnya untuk melakukan pekerjaannya lebih baik dari biasanya dan juga mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan yang teratur. Selain itu fenomena terikat menerapkan sistem *Reward, Punishment* dan target kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. CV Ohana Official telah menerapkan *reward* yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, antara lain pujian dari atasan, pemberian insentif, kenaikan gaji dan *e-reward*, serta pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi yang telah berprestasi dan memenuhi kriteria tertentu yang telah di tetapkan CV Ohana Official seperti penjualan dengan jumlah yang telah ditentukan dan melebihi target tersebut dan memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan SOP Perusahaan. Permasalahan yang muncul disini mengenai *reward* adalah sulitnya pegawai mendapatkan promosi, biaya jasa atau insentif serta kenaikan gaji, insentif, *e-reward*, karena ada beberapa pertimbangan seperti kenaikan biaya hidup secara umum, peraturan pemerintah tentang upah minimum dan kondisi perusahaan secara umum. CV Ohana Official menerapkan sistem *reward* baru ini saat masih dalam tahap orientasi, dalam kondisi seperti ini pemberian *reward* terutama finansial masih kurang efektif.

CV Ohana Official juga menerapkan *punishment* yang dijatuhkan kepada pegawai CV Ohana Official sering kali tidak memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar, karena kurangnya pemahaman dari pihak pegawai akan tujuan utama dari hukuman tersebut, khususnya mungkin untuk mendorong peningkatan kinerja, namun beberapa karyawan justru marah ketika hukuman terjadi yang akan menyebabkan emosi pegawai menjadi tidak stabil dan dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai. Setiap karyawan berbeda dalam hal kualitas dan efisiensi. Untuk mengetahui kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan dapat dilihat dari hasil evaluasi pekerjaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan CV Ohana Official

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai		Rata-Rata Nilai	
		Nilai Tahun 2020		Nilai Tahun 2021		Nilai Tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	Kualitas Hasil Kerja	89		76		70	
2.	Kuantitas Hasil Kerja	88		77		70	
3.	Kedisiplinan	90		82		69	
4.	Kemandirian	84		85		69	
5.	Integritas	89		69		72	
6.	Tanggung Jawab	85		70		70	
	Rata-Rata	87	Baik	76	Baik	70	Cukup

Sumber: Data Manager CV Ohana Official (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada setiap tahun nya terus mengalami penurunan oleh karena itu perlu di perlukan evaluasi terhadap penurunan hasil kinerja karyawan tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan pengamatan awal, data ketenagakerjaan pegawai CV Ohana Official tahun 2023 kurang memuaskan, seperti terlihat pada data di bawah ini.

Tabel 2

Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Total kerja	Absen	Izin	Sakit
Januari	40	26	-	1	-
Februari	40	24	1	2	1
Maret	40	25	-	1	1
April	40	17	3	1	4
Mei	40	27	-	1	2
Juni	40	25	1	1	3
Juli	40	25	1	1	1
Agustus	40	26	3	2	1
September	40	26	2	1	-

Sumber : Manager CV Ohana Official (2023)

Tabel 2 menjelaskan jumlah pegawai yang tidak hadir pada bulan Januari sampai dengan bulan September, melalui tabel diatas terlihat bahwa pada bulan April jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 8 orang dan pada bulan Agustus terdapat 6 orang yang tidak hadir karena ada pegawai yang meminta izin mangkir, beralasan dan jatuh sakit. Hasil data di atas berdasarkan surat kuasa yang dengan jelas menyatakan kebutuhan keluarga, kejadian tidak terduga yang tidak dapat diabaikan, atau penyakit. Permasalahan di atas dapat dijelaskan dengan seringnya karyawan melakukan absensi sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut dialihkan kepada karyawan lain. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena kedisiplinan di kantor CV Ohana perlu diperkuat.

Berdasarkan hal tersebut untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya Rohmansyah dan Atmajawati (2023) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Suak *et al.*, (2017) *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Zaahra *et al.*, (2022) *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Febrianti *et al.*, (2014) *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muslimat *et al.*, (2021) ditunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Mahardika dan Suryawirawan (2023) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV Ohana Official berupaya memperkuat *reward*, *punishment* dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti evaluasi dan peningkatan disiplin kerja yang dikenakan, evaluasi hukuman yang diberikan, dan evaluasi kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Diantara fenomena dan teori yang dijelaskan, peneliti memilih untuk mengambil judul "Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Ohana Official"

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (dalam Fachrezi dan Khair,2020:109) Menurut Robbins *et*

al., (2016:260) menyatakan bahwa ada indikator dalam kinerja karyawan antara lain: (a).Kualitas kerja: hasil kesempurnaan dalam sebuah pekerjaan. (b).Kuantitas: jumlah pekerjaan yang dihasilkan. (c) Ketepatan Waktu: tingkat aktivitas yang memungkinkan suatu aktivitas diselesaikan pada waktu tertentu. (d). Efektivitas: mampu menilai sebuah hasil pada setiap proses kinerja. (e). Kesesuaian: Independensi mengacu pada sejauh mana seseorang mampu melakukan pekerjaan tanpa dukungan atau bimbingan dari atasan.

Reward

Reward merupakan salah satu bentuk pengakuan perusahaan ketika kita merekrut karyawan yang berkualitas dan memenuhi persyaratan pekerjaan. Efisiensi dalam melaksanakan tugas dapat terwujud apabila dilakukan beberapa kegiatan antara lain pengorganisasian tenaga kerja, perencanaan, pengoperasian dan pemeliharaan (Nainggolan, 2018:976). *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu mencapai prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial dan non finansial untuk meningkatkan semangat, motivasi, komitmen dan kebahagiaan. *Reward* dan hubungan antar karyawan satu sama lain. Dengan adanya pendapat dari ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* bertujuan untuk mendorong pegawai agar mau bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan kesimpulan *reward* adalah upaya untuk menumbuhkan rasa diakui dalam lingkungan kerja, yang menyangkut aspek. Adapun indikator menurut Mahmudi (dalam Hidayat, 2018) yaitu diantaranya: (a). Gaji (b). Bonus (c). Kesejahteraan (d). Pengembangan karir (e).Reward Psikologis dan Sosial.

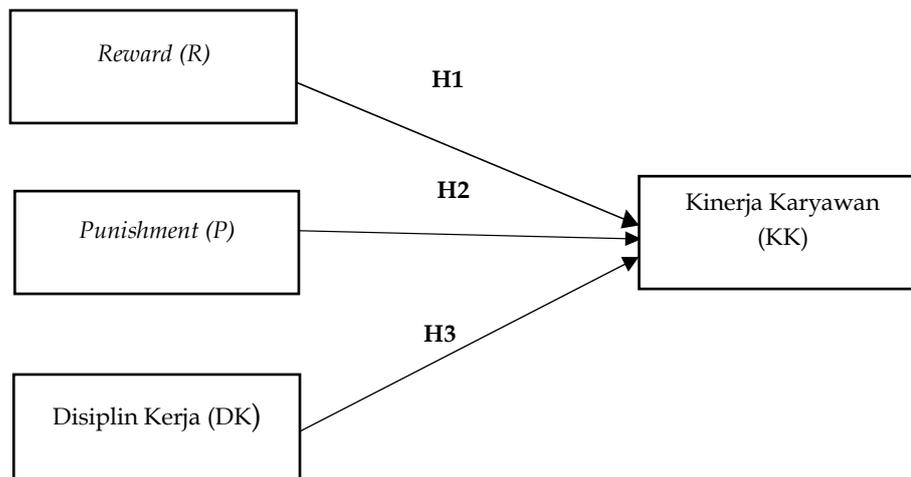
Punishment

Punishment (hukuman) adalah suatu bentuk hukuman yang diterima seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam melaksanakan atau melaksanakan pekerjaan yang diwajibkan menurut. Fahmi (2017:68). Setiap pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai harus mematuhi peraturan yang telah ditegaskan sejak awal ketika pegawai tersebut bekerja di perusahaan, terutama ketika pegawai tersebut menandatangani perjanjian untuk bersedia bekerja sesuai perintah surat keputusan yang tercantum dalam surat tersebut. Menurut Rivai (dalam Zaahra *et al.*,2020). mengemukakan ada tiga indikator *punishment* yang dijabarkan antara lain: (a). hukuman ringan: teguran langsung yang diberikan kepada pegawai atas pelanggaran (b) hukuman sedang: upaya untuk menunda sementara kenaikan gaji (c) hukuman berat: pencabutan seluruh izin, kesediaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkah laku seseorang menurut peraturan, tata kerja, atau kedisiplinan yang ada, serta merupakan sikap, tingkah laku, dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis. Sutrisno (2019: 203). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang terjalin di kalangan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan Disiplin kerja merupakan suatu konsep di tempat kerja atau manajemen yang menuntut karyawan untuk berperilaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, jika peraturan atau ketentuan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan akan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan perusahaan Menurut Singdimedjo dalam (Suwodo:2015) mengemukakan ada empat indikator disiplin kerja yang sangat umum dan relevan yaitu: (a) taat terhadap aturan waktu (b) taat dalam peraturan dasar (c) taat dalam aturan pedoman dan hubungan pekerjaan (d) taat dalam peraturan lainnya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward diartikan oleh Paramarta (2016: 18) sebagai suatu bentuk imbalan, hadiah atau penghargaan. Besarnya bonus yang diberikan perusahaan terkadang mencerminkan produktifitas karyawan terhadap perusahaan yang didasari oleh rasa tanggung jawab, keterikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan dan sebaliknya, Jika sistem imbalan direncanakan secara lebih adil seperti gaji, kesejahteraan karyawan dan pengembangan karir, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, berkualitas, tepat waktu, efisien dan mandiri. Hal ini di dukung oleh penelitian oleh dilakukan sebelumnya Rohmansyah (2023) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sebaliknya Suak *et al.* (2017) *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment adalah suatu tindakan yang dilakukan perusahaan untuk membimbing perilaku karyawannya agar berperilaku pantas dan baik, yang dapat diterima secara luas (Irmayanti 2017:89). Hal ini di dukung oleh penelitian oleh dilakukan Zaahra *et al.*, (2022) *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Febrianti *et al.*, (2014) *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *Punishment*, karyawan akan lebih disiplin, berorientasi pada detail, dan mampu menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja.

H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah titik awal kesuksesan perusahaan. Penegakan kedisiplinan di dalam perusahaan sangat penting dilakukan agar seluruh karyawan perusahaan bersedia untuk patuh dan sukarela mematuhi seluruh peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan dan apabila ada yang melanggar peraturan yang berlaku maka perusahaan akan memberikan sanksi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari tingginya kesadaran pegawai dalam menaati dan menaati seluruh peraturan yang berlaku serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas setiap pegawai. Disiplin kerja mengacu pada kemauan dan ketaatan untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang ada pada lembaga terkait (Agustini, 2019: 81). Hal ini di

dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Muslimat *et al.*, (2021) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Mahardika dan Suryawirawan (2023) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai pengetahuan ilmiah yang jujur dengan cara mengidentifikasi jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, tujuan penelitian, dan teknik analisis. Metode penelitian ini pada hakikatnya adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan pertanyaan penelitian dan tujuan yang telah dikembangkan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2016: 8), metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivistis, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan analisis data kuantitatif atau statistik dan alat penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan media pengumpulan data berupa kuesioner untuk mengumpulkan data primer mengenai pengelolaan data dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dan sumber data yang sebenarnya. Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik Sugiyono (2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel Sugiyono (2016:86) Sampel penelitian ini terdiri dari 40 responden yang semuanya merupakan karyawan CV Ohana Official

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data subjek, yaitu jenis data penelitian yang berupa pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Subjek untuk penelitian ini adalah karyawan CV Ohana Official. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atau dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV Ohana Official. Sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data Sugiyono (2016: 137)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *Reward*, *Punishment*, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut Khasanah (2019:5) yaitu menyatakan bahwa karakteristik yang bisa diobservasi dari definisi apapun yang dapat mengubah konsep menggunakan kata - kata dengan di uji dan diamati serta ditentukan kebenarannya. Adapun variabel yang digunakan dari penelitian ini yaitu:

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan pada CV Ohana Official akan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins *et al.*,

(2016:260), indikator kinerja pegawai adalah: (a). kualitas kerja (b). kuantitas (c) ketepatan waktu (d). efektivitas (e). kemandirian.

Reward merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memperkuat sumber manusia internal dan meningkatkan kinerja karyawan CV Ohana Official. Mahmudi (dalam Hidayat,2018), indikator *Reward* adalah: (a). gaji (b). bonus (c). kesejahteraan (d). pengembangan karir (e). penghargaan psikologis dan social.

Punishment yang berperan besar dalam membentuk perilaku yang diinginkan adalah perilaku restriktif pada CV Ohana Official. Rivai (dalam Zaahra *et al.*,2020) ada beberapa indikator dari *Punishment* yaitu: (a) hukuman ringan (b) hukuman sedang (c). hukuman berat.

Disiplin kerja adalah alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dan berusaha tidak hanya mengubah perilaku karyawan CV Ohana Official dan berusaha tidak hanya mengubah perilaku karyawan CV Ohana Official Adapun indikator disiplin kerja Singdimedjo dalam (Suwondo 2015): (a). taat terhadap aturan waktu (b) taat terhadap aturan dasar (c). taat terhadap aturan pedoman dan hubungan pekerjaan (d). taat terhadap aturan lainnya.

Teknik analisis data merupakan proses pencarian data data yang akan disusun dan dikembangkan secara sistematis berdasarkan hasil wawancara, segala hasil catatan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori dan menyusun, mengkemas, menjabarkan ke dalam pola yang akan dipelajari dan diteliti lebih lanjut serta membuat kesimpulan yang dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis yang diambil pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai bahan pertanyaan untuk responden. Analisis kuantitatif pada penelitian ini untuk memahami pada fenomena permasalahan yang terjadi dan mendapat data tersebut. Peneliti pada penelitian ini menggunakan program SPSS untuk mendapatkan pengolahan data dan analisis data.

Uji Validitas menurut (Sugiyono, 2019), pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu survei dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut memperjelas apa yang diukur oleh survei tersebut. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan peneliti. Pemeriksaan validitas didasarkan pada pernyataan menurut Abdillah dan Jogiyanti (2019:110) adalah sebagai berikut (a). Jika r hitung $> r$ tabel, maka indikator variabel dinyatakan valid. (b) Jika r hitung $< r$ tabel, maka indikator variabel dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa peralatan yang digunakan dalam penelitian merupakan peralatan yang handal dan dapat menjadi media pengumpulan data yang nyata, serta informasi yang diperoleh dapat diandalkan dan tidak tergantung pada kondisi apapun (Widiasworo, 2019: 86). Pengujian reliabilitas mengukur seberapa konsisten suatu survei ketika diuji berulang kali dalam kondisi yang sama. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya jika setiap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan fungsi SPSS (Statistical Program and Service Solution) yang menghasilkan Cronbach Alpha. Nilai batas 0,60 digunakan untuk pengambilan keputusan. Artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah sebuah teknik untuk menguji dan mendapatkan hasil distribusi normal atau tidak dari masing masing variabel. Ghozali (2019:154). Uji normalitas pada umumnya menggunakan data berskala rasio, ordinal dan interval. Analisis *Kolmogorov-Smirnov* adalah membandingkan distribusi data yang akan diuji dengan distribusi normal baku. Analisis ini untuk memutuskan sampel dengan populasi dengan distribusi tertentu.

Pada penelitian ini pengambilan uji normalitas menggunakan metode dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 maka berdistribusi data normal. (b). Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2016: 103-105), tujuan untuk memeriksa apakah terdapat multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai toleransi dan *variance inflasi faktor* (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS. Kriteria faktor *variance inflasi faktor* adalah sebagai berikut: (a) Melihat Nilai *Tolerance* Jika nilai *tolerance* < dari 0,10 maka mendefinisikan terjadi multikolonieritas pada data yang di uji, Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka mendefinisikan tidak terjadi multikolonieritas pada data yang di uji. (b). Melihat Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Jika nilai VIF < dari 0,10 maka mendefinisikan tidak terjadi multikolonieritas pada data yang di uji, Jika nilai VIF > dari 0,10 maka mendefinisikan terjadi multikolonieritas pada data yang di uji.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians pada model regresi dari sisa observasi yang satu ke kesimpulan observasi yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika varians dari residu tetap pada seluruh pengamatan, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dipastikan dengan melihat scatter plot antara SRESID dan ZPRED untuk melihat apakah terdapat pola tertentu. dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi -Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2016:134) dengan dasar analisis sebagai berikut:(a) Jika terdapat pola titik-titik yang membentuk pola yang teratur (melebur, bergelombang dan menyempit) hal tersebut didefinisikan terjadi heteroskedastisitas (b) Jika terdapat pola titik-titik yang tidak membentuk pola yang teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal tersebut didefinisikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan pada beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui faktor pada variabel yaitu *reward* (R), *punishment* (P), dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK), Rumus matematis pada penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1R + \beta_2P + \beta_3DK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
R	= <i>Reward</i>
P	= <i>Punishment</i>
DK	= Disiplin Kerja
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standart Error Estimate</i>

Uji Kelayakan Modal

Uji F (uji koefisien regresi simultan) menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama (Herlina, 2019:139). Kriteria pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan menggunakan kondisi berikut untuk menerima atau menolak model: (a). Jika nilai signifikan F < 0,05 maka model regresi dianggap layak digunakan dalam penelitian. (b). Untuk nilai signifikan F > 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel penjelas atau independen terhadap variasi yang dijelaskan pada variabel independen (Ghozali, 2016:97). Kondisi acuan pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Alasan keputusan tersebut adalah sebagai berikut: (a). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel *Reward*, *Punishment*, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (b). Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka variabel *Reward*, *Punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel *Reward*

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas item-item pernyataan yang diajukan.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap *Reward*

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Gaji	0	0	8	22	10	162	40	4,05
2	Bonus	0	0	13	18	9	156	40	3,90
3	Kesejahteraan	0	0	4	18	18	174	40	4,35
4	Pengembangan Karir	0	0	5	20	15	170	40	4,25
5	Penghargaan Psikologis dan Sosial	0	0	7	24	9	162	40	4,05
Jumlah							824		4,12

Sumber : Data Primer Diolah. 2024

Berdasarkan tabel 2, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variable *Reward* sebesar 824 poin dengan rata-rata 4,12. Apabila dilihat dari tabel 2 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,352 berada dikelas interval $3,40 < x \leq 4,20$. Dalam kelas interval $4,12 < x \leq 4,20$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas semua pernyataan indicator variabel *reward*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Ohana Official setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel *Punishment*

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas item-item pernyataan yang diajukan, berikut merupakan hasil yang disajikan dalam tabel 3

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap *Punishment*

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Hukuman Ringan	0	1	7	24	8	159	40	3,98
2	Hukuman Sedang	0	0	9	20	11	162	40	4,05
3	Hukuman Berat	0	2	6	19	15	173	40	4,23
Jumlah							494		4,08

Sumber : Data Primer Diolah. 2024

Berdasarkan tabel 3, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variabel *punishment*. sebesar 494 poin dengan rata-rata 4,08. Apabila dilihat dari tabel 3 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,08 berada dikelas interval $3,41 < x \leq 4,20$. Dalam kelas interval $3,4 <$

$x \leq 4,20$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas semua pernyataan indikator variabel *punishment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Ohana Official setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas item-item pernyataan yang diajukan, berikut merupakan hasil yang disajikan dalam tabel 4

Tabel 4

Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Taat terhadap waktu	0	0	10	21	9	202	40	3,98
2	Taat terhadap aturan dasar	0	0	13	18	9	206	40	3,90
3	Taat terhadap aturan dan pedoman hubungan kerja	0	0	3	26	11	226	40	4,20
4	Taat terhadap aturan lainnya	0	0	3	23	14	213	40	4,28
Jumlah							847		4,09

Sumber : Data Primer Diolah. 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variable disiplin kerja sebesar 847 poin dengan rata-rata 4,09. Apabila dilihat dari tabel 4 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,09 berada dikelas interval $4,21 < x \leq 5,00$. Dalam kelas interval $4,21 < x \leq 5,00$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas semua pernyataan indikator variabel disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Ohana Official sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Sesuai hasil kuesioner yang dilakukan dan tanggapan oleh responden atas item-item pernyataan yang diajukan, berikut merupakan hasil yang disajikan dalam tabel 5

Tabel 5

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor	N	Mean
1	Kualitas Kerja	0	0	4	30	6	162	40	4,05
2	Kuantitas	0	0	2	30	8	166	40	4,15
3	Ketepatan Waktu	0	0	3	28	9	166	40	4,15
4	Efektivitas	0	0	3	23	14	171	40	4,28
5	Kemandirian	0	0	4	26	10	166	40	4,15
Jumlah							831		4,15

Sumber : Data Primer Diolah. 2024

Berdasarkan tabel 5, hasil indikasi nilai yang diberikan responden pada variable disiplin kerja sebesar 831 poin dengan rata-rata 4,15. Apabila dilihat dari tabel 11 tentang kelas interval, nilai rata-rata 4,164 berada dikelas interval $3,41 < x \leq 4,20$. Dalam kelas interval $3,41 < x \leq 4,20$ menunjukkan bahwa kelas interval tersebut memiliki nilai setuju atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas semua pernyataan indikator variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan CV Ohana Official setuju dengan semua pernyataan yang diajukan peneliti.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas menurut (Sugiyono, 2019), pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu survei dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut memperjelas apa yang diukur oleh survei tersebut. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi

pada objek dengan data yang dilaporkan peneliti. Pemeriksaan validitas didasarkan pada pernyataan menurut Abdillah dan Jogiyanti (2019:110) adalah sebagai berikut (a). Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator variabel dinyatakan valid. (b). Jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator variabel dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

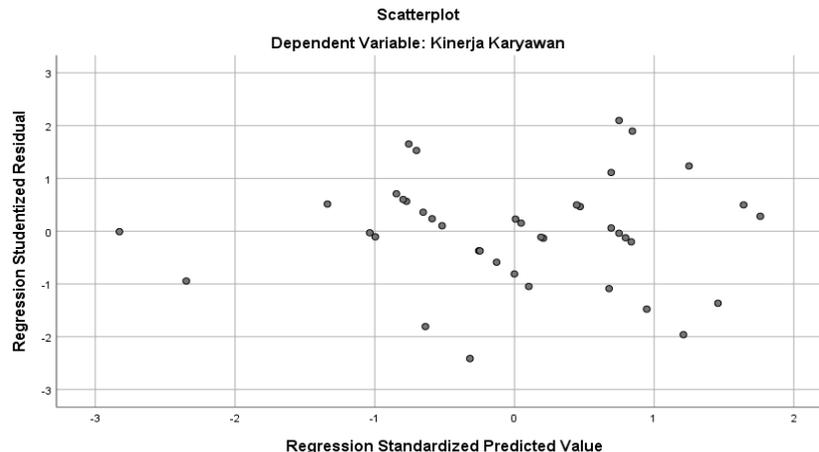
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
R	0,709	1,516
P	0,440	1,435
DK	0,496	1,075

a. Dependent Variabel : KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Sesuai hasil uji multikolinieritas pada tabel 6, nilai VIF pada variabel *Reward*, *punishment*, disiplin kerja masing-masing sebesar 1,516; 1,435; dan 1,075. Nilai VIF ketiga variabel yang ada pada tabel memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai VIF yang ditentukan ($1,516 < 10$; $1,435 < 10$; $1,075 < 10$). Sesuai hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak memiliki *variance inflation factor* (VIF) Menunjukkan bahwa keseleruhan variabel tersebut tidak menunjukkan terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang telah digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sesuai hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, grafik *scatterplot* bahwa data tersebut tersebar diatas dan dibawah koordinat 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang terbentuk secara jelas pada penyebarannya. Pada data tersebut menunjukkan bahwa sampel tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar 2 juga menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier pada penelitian ini bebas dari asumsi klasik tersebut. Sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan digunakan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.956	1.678		1.762	.087
R	.255	.082	.311	3.127	.003
P	.416	.102	.393	4.058	.000
DK	.457	.077	.496	5.917	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang disajikan pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 2,956 + 0,255R + 0,416P + 0,457DK + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda tersebut memberikan penjelasan bahwa : Konstanta regresi (α) memiliki nilai positif sebesar 2,956 Tanda positif memiliki arti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang searah. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi *reward*, *punishment*, disiplin kerja bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi untuk variabel *reward* sebesar 0,255. nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* bernilai positif menunjukkan memiliki hubungan yang searah. Data tersebut dapat diartikan bahwa apabila *reward* mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,255. Koefisien regresi untuk variabel *punishment* sebesar 0,416. nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* bernilai positif menunjukkan memiliki hubungan yang searah. Data tersebut dapat dinyatakan bahwa apabila *punishment* mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,416. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,457, nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif menunjukkan memiliki hubungan yang searah. Data tersebut dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan secara konstanta maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,457.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.745	.975

a. Predictor: (Constant), DK, P, R

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Nilai R digunakan untuk melihat apakah variabel independen yang digunakan memiliki hubungan yang kuat atau lemah terhadap variabel dependen. Apabila nilai R tabel mendekati angka 1, maka variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi pada nilai R sebesar 0,874 menunjukkan bahwa variabel *reward*, *punishment*, disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai R-Square pada uji koefisien determinasi sebesar 0,765 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh *reward*, *punishment*, disiplin kerja sebesar 76,5% dan 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Uji Statistik F

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.856	3	36.952	38.990	.000 ^b
Residual	34.119	36	.948		
Total	114.975	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, P, R

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 9, besar nilai F_{hitung} sebesar 38,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$), sehingga variabel independen yang terdiri dari *reward*, *punishment*, disiplin kerja berpengaruh layak sebagai uji kelayakan model terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Statistik t

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.956	1.678		1.762	.087
R	.255	.082	.3111	3.127	.003
P	.416	.102	.393	4.058	.000
DK	.457	.077	.496	5.917	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Sesuai data hasil uji statistik t pada tabel 10, variabel independen *reward* (R) sebesar 0,255 dan nilai Sig. sebesar 0,003. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel *reward* bernilai positif dan nilai signifikannya lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ohana Official. Variabel independen *punishment* (P) sebesar 0,416 dan nilai sig. sebesar 0,003. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel *punishment* bernilai positif dan nilai signifikannya lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Ohana Official. Variabel independen disiplin kerja (DK) sebesar 0,080 dan nilai sig. sebesar 0,545. Apabila nilai β memiliki nilai positif menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian nilai β variabel disiplin kerja bernilai positif dan nilai signifikannya lebih kecil dari batas nilai signifikan ($\alpha = 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ohana Official.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pemberian *reward* merupakan bagian dari kinerja

fungsi sumber daya manusia sebagai wujud kepentingan positif perusahaan yang menimbulkan semangat, serta wujud partisipasi perusahaan untuk memotivasi dan memberi semangat, sehingga karyawan dapat memunculkan semangat hasil terbaik bagi perusahaan. CV Ohana Official telah mendapati peningkatan *Reward* yang bagus pada setiap karyawanannya, hal ini bisa dilihat dari karyawan yang menghargai uang insentif kerja, seperti pemberian uang gaji, komisi, dan tunjangan kepada seluruh karyawan, kemudian CV Ohana Official menjunjung tinggi kesejahteraan karyawannya, seperti pemberian jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan pesangon. *Reward* juga diberikan kepada karyawan yang bekerja secara konsisten seperti tidak hanya fokus terhadap penjualan baju muslim, adanya peningkatan seperti penjualan kebutuhan sandang, kebutuhan sekunder baik secara online maupun grosir, hal tersebut menciptakan karyawan CV Ohana Official mempunyai ide dan psikologis yang baik dan sehat. CV Ohana Official memiliki pengembangan karir yang cukup baik, seperti edukasi, seminar, dan kenaikan jabatan yang ditujukan kepada setiap karyawan. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai paling tinggi yaitu indikator (R3) sekecil apapun pujian yang diberikan atasan, dapat membuat saya bersemangat dalam bekerja, oleh karena itu atasan CV Ohana Official selalu memberikan motivasi dan pujian sehingga kinerja karyawan meningkat. Tanggapan responden dengan nilai rendah yaitu Perusahaan memberi bonus ketika karyawan berprestasi, sehingga pemberian bonus hanya pada karyawan yang membantu ide maupun kejeniusannya pada pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori manajemen *Reward* yang dikemukakan oleh Ivancevich *et al.* (dalam Permadani, 2020) bahwa salah satu tujuan penting dari adanya pemberian *Reward* kepada pegawai adalah mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian oleh dilakukan sebelumnya Rohmansyah dan Atmajawati (2023) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sebaliknya Suak *et al.* (2017) *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. CV Ohana Official semakin tegas dalam menerapkan pemberian *Punishment* kepada para karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat, adanya teguran jika melakukan kesalahan ringan, seperti seringnya tidak masuk bekerja, datang terlambat, tidak fokus dalam bekerja, sering bercanda di saat jam bekerja berlangsung, dan bekerja tidak sesuai SOP perusahaan, sehingga harus adanya surat teguran lisan, kemudian pemotongan tunjangan jika melakukan kesalahan sedang seperti membuat rugi perusahaan dengan melakukan transaksi yang ilegal dan sebagainya, dan penurunan jabatan jika melakukan kesalahan berat seperti menyebarkan sifat rahasia perusahaan yang menyebabkan penurunan perusahaan. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai paling tinggi yaitu indikator (P3) hukuman berat seperti sanksi berupa penurunan jabatan jika melakukan pelanggaran berat, oleh karena itu atasan CV Ohana Official selalu menegaskan aturan aturan yang telah dibuat dan berlaku sehingga kinerja karyawan pun meningkat dengan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dan tanggapan responden dengan nilai rendah yaitu hukuman ringan seperti jika karyawan melakukan kesalahan ringan akan diberikan teguran lisan seperti datang terlambat, sering tidak masuk, dan izin yang tidak disertai surat dan kejelasan, CV Ohana Official berhak memberi teguran lisan sehingga karyawan juga merasa jera dan tidak akan mengulangi nya lagi. Hasil ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (dalam Rohmansyah dan atmajaya (2023) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Dengan pemberian *Punishment* sangat diperlukan untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat menjunjung tinggi nilai Zaahra *et al.*, (2022) *Punishment* miliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sebaliknya Febrianti *et al.*, (2014) *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. CV Ohana Official telah mempunyai aturan aturan yang sudah berlaku, aturan tersebut dibuat untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan, seperti ketepatan waktu dalam bekerja, seperti jam masuk pada kantor harus tepat waktu atau minimal sudah datang 10 menit sebelum jam operasional, kemudian seluruh karyawan harus taat terhadap aturan dan norma yang sudah dibuat CV Ohana Official, dan karyawan selalu menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja, seperti saling menciptakan komunikasi yang baik, selalu mengingatkan dan memberikan arahan yang baik dan sesuai aturan, sehingga kinerja karyawan pun meningkat searah dengan disiplin yang telah diterapkan pada CV Ohana Official. Dilihat dari tanggapan responden yang bernilai paling tinggi yaitu indikator (DK4) Taat dengan segala peraturan, seperti memahami dan melaksanakan segala jenis aturan yang sudah ada, yaitu datang tidak terlambat, bekerja sesuai dengan standart operasional, sehingga terciptanya disiplin kerja yang meningkat. semakin tinggi disiplin kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada CV Ohana Official. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019: 193) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal. Kesimpulannya, disiplin kerja merupakan kunci bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Muslimat *et al.*, (2021) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Mahardika dan Suryawirawan (2023) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (1). *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ohana Official. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Reward* pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi juga prestasi yang ada dalam diri karyawan. serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga karyawan mampu meningkatkan karir pekerjaan, maka hasil yang didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan CV Ohana Official. (2). *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ohana Official. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Punishment* pada suatu perusahaan, semakin banyak juga karyawan yang taat dan patuh sehingga tidak ada sanksi yang diberikan, maka hasil yang didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan CV Ohana Official. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ohana Official. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada suatu perusahaan, semakin tinggi juga rasa tanggung jawab dalam diri karyawan, serta selalu menciptakan hubungan yang baik terhadap rekan kerja, maka hasil yang didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan CV Ohana Official

Saran

(1). Bagi CV Ohana Official: *Reward* yang telah diterapkan oleh perusahaan sudah cukup baik meskipun masih tahap orientasi namun untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan secara objektif terhadap setiap kinerja karyawan

yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk persaingan yang lebih sehat sehingga karyawan akan berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan *Reward* dari perusahaan. *Punishment* yang diterapkan pada CV Ohana Official telah berdampak cukup baik kepada kinerja karyawan, namun lebih baik lagi perusahaan memberikan sosialisasi kepada karyawan, agar menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa dengan adanya *Punishment* bertujuan untuk mengontrol karyawan agar tidak melakukan kesalahan dan kelalaian dalam bekerja sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan diharapkan selalu mengontrol motivasi karyawan agar tetap terjaga, dengan memberikan apa yang dibutuhkan karyawan seperti selalu memberikan penghargaan dan pujian sesuai kontribusi kerja yang mereka berikan. (2). Bagi Peneliti Selanjutnya Dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian pustaka untuk dapat lebih memaksimalkan hasil penelitian ini, Peneliti hanya menggunakan variabel *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat memilih objek penelitian berupa perusahaan yang berbeda atau instansi dan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan H. Jogyanto. 2019. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Squere) untuk Penelitian Empiris. Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada YOGYAKARTA
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan
- Fachrezi, H dan H. Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 109. Surakarta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung
- Fahmi, J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Fatmawati, F. M., S. Hartanto, dan I. Istiatin. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar.
- Febrianti, S. 2014. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Cetakan Tujuh. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2017. *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Menengah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta.
- Hidayat, W.Y., N. Retnowati. dan E. Istanti. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Home Center Indonesia. *Jurnal Manajemen Branchmarck*.
- Irmayanti, H. 2017. *Manajemen Operasioanal*. UIN-Maliki. Press: Malang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta
- Kawulur, T. K., W. A. Areros, dan R. Pio. 2018. Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68-76. Bandung.
- Mahardika, P. K. dan O. A. Suryawirawan. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pelayaran Surabaya.

- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Muslimat, A. dan H. A. Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(2): 120-127.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- _____. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Belas. Bandung.
- Nainggolan, K. 2018. Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia: Jakarta.
- Nawawi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Paramata, Y. A. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Badan Penelitian dan Pengembangan Ham*. Jakarta.
- Permadani, V. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ricardianto, P. 2018. *Human Capital Management*. Edisi Pertama. In Media. Bogor.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta.
- _____. 2019. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Reni, F. dan M. Amanda. 2020. "Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Primavera International Jakarta.
- Rohmansyah, D. T. dan Y. Atmajawati. 2023. PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TEHNIK NUSANTARA SIDOARJO.
- Robbins, S. P. dan T. A Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sandy, S. R. O dan F. Faozen . 2017. Pengaruh Reward dan Punishment serta rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel di Jember.
- Sedarmayati, M. A. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Shields, J. 2016. *Managing Employee Performance and Reward*. Cambridge.
- Singdimenjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Suak, R. A, dan Y, Uhing. 2017. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sultanraja Hotel Amurang. *Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1050-1059
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sunarto, A., U. Rusilowati, dan E. M Ciptaningsih. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta Pusat*. Jakarta.
- Suwondo, D. I., dan E. M. Sutanto. 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 135-144.
- Widiasworo, E. 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta.
- Zaahra, E. A., B.Wahono, dan M. Rizal. 2022. Pengaruh Reward, Punishment Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Hotel Wyndham Sundancer Resort Lombok.