

---

---

## **PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. LANGGAN WAJAR KARABAN**

**Euis Widiati**  
Universitas Sahid  
**Alda Riza Merdekawati\***  
STIE YKPN Yogyakarta

e-mail: aldariza@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of reward, punishment, and work discipline on employee performance at UD. Langgan Wajar Karaban. In this study, the independent variables consist of reward, punishment, and work discipline. The dependent variable is employee performance. This research is quantitative research where the respondents in this study are all employees at UD. Langgan Wajar Karaban as many as 86 respondents. The analysis used in this research is a validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that reward, punishment, and work discipline have a significant effect on employee performance.*

*Keywords: human resources; reward system; work punishment; work discipline; employee performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Langgan Wajar Karaban. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari reward, punishment, dan disiplin kerja. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Langgan Wajar Karaban sebanyak 86 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: sumber daya manusia; sistem penghargaan, hukuman kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

JEL: O15, M12

## 1. PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Perkembangan bisnis yang begitu pesat mendorong semakin tinggi tingkat persaingan dalam bidang usaha, baik bidang produksi maupun bidang jasa. Perusahaan dituntut agar lebih unggul dari pesaing lainnya dengan mencapai penjualan sesuai dengan yang telah ditargetkan (Febrianti, 2014). Sebagai upaya dalam menghadapi tantangan, hambatan maupun perubahan yang terjadi karena adanya globalisasi, maka perusahaan membutuhkan kemampuan atau kekuatan internal yang kuat. Keunggulan kompetitif sangat diperlukan perusahaan untuk memenangkan pangsa pasar yang dapat memajukan usahanya. Perusahaan yang ingin berkembang harus dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan mengambil solusi yang terbaik. Salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Kunci berkembang atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia tetapi diimbangi dengan kecanggihan teknologi, sarana dan prasarana yang memadai (Pradnyani *et. al.*, 2020).

Pemberian penghargaan penting diterapkan dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan sebagai penghargaan atau timbal balik atas distribusi karyawan kepada perusahaan. Sistem penghargaan adalah metode yang pantas untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan agar dapat mencapai laba yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan, karena mempunyai pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut menjadi panutan bagi karyawan lain agar berlomba-lomba melaksanakan tugas dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan maksimal (Jenggawah *et. al.*, 2010).

Sistem penghargaan memberikan upah berupa *financial* maupun *non-financial* sedangkan *punishment* adalah hukuman. *Punishment* merupakan pemberian sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pemberian penghargaan pada karyawan juga akan meningkatkan rasa nyaman, karena mereka telah mendapatkan apa yang diharapkan (Kairupan, 2021). Selain itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan sikap dalam mentaati norma yang berlaku di perusahaan. Perusahaan tidak akan maju apabila, kedisiplinan tidak dijalankan dengan sebaik mungkin (Nompo *et. al.*, 2020). Disiplin kerja merupakan sikap penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena berkaitan dengan waktu bekerja.

Namun kenyataannya, disiplin kerja saat ini masih tergolong rendah. Hal tersebut disebabkan oleh permasalahan pegawai mulai dari kesalahan posisi jabatan, kompetensi yang dimiliki karyawan dan kebutuhan keluarga yang belum terpenuhi. Sehingga menyebabkan karyawan bekerja dengan malas dan sering datang terlambat saat masuk kerja (Saputra dan Yahya, 2016).

Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah UD. Langgan Wajar yang berdiri pada 15 Juli 2012 di Karaban Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku (kapuk) menjadi barang jadi (kasur) dan melakukan penjualan atas hasil produksi. Adapun visi dari industri ini yaitu menjadi industri terdepan dengan kualitas terbaik, sedangkan misi yaitu memberikan kepuasan pelanggan adalah kunci utama dengan melakukan perbaikan secara terus menerus. Hasil wawancara peneliti dengan pemilik UD. Langgan Wajar, diperoleh informasi bahwa terdapat karyawan yang bekerja kurang maksimal. Diantaranya terdapat karyawan yang menjahit pinggiran kasur kurang rapi

sehingga masih banyak kapuk yang terlihat dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lama. Sehingga tidak tercapainya target kerja yang sudah ditentukan. Berikut adalah data penjualan dalam 3 tahun terakhir.

**Tabel 1. Data target dan realisasi penjualan di UD. Langgan Wajar Karaban  
Tahun 2018-2020**

Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase (%)
2018	600	600	100
2019	650	648	98
2020	700	650	95

Sumber: Pemilik Industri (2021)

Berdasarkan tabel 1 terdapat penurunan persentase penjualan di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti berupaya untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh penghargaan, hukuman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Langgan Wajar Karaban.

## 2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia adalah kunci utama bagi keberhasilan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki upaya untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu yang harus ditingkatkan adalah kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang kompeten akan berdampak pada laba perusahaan yang terus membaik. Tetapi karyawan akan bekerja lebih maksimal apabila didukung dengan pemberian penghargaan, hukuman dan disiplin kerja (Pradnyani et. al, 2020).

### 2.1 Penghargaan

Menurut Novarini dan Imbayani (2019) perusahaan memberikan penghargaan berupa sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Penjelasan lain menurut Triton dalam (Sarasti, 2015) penghargaan adalah upaya yang dilakukan manajemen perusahaan dalam meningkatkan motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Arsyad (2020) penghargaan merupakan suatu apresiasi yang diberikan atas tercapainya prestasi tertentu, baik diberikan dalam bentuk *material* maupun *non-material*. Penghargaan penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Menurut Marewo et. al, (2020) penghargaan terbagi menjadi dua yaitu *intrinsic* dan *extrinsic*. Penghargaan *intrinsic* berkaitan tentang tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dirasakan dari dalam diri mereka seperti kepuasan, kegembiraan dan kebahagiaan atas pencapaian tugas tertentu. Penghargaan atau motivasi *extrinsic* berasal dari luar biasanya berupa gaji, bonus, tunjangan maupun promosi jabatan. Pemberian *reward intrinsic* dan *extrinsic* secara tepat dan efisien sangat berdampak positif untuk memotivasi karyawan. Tetapi, jika pemberian penghargaan tidak berjalan efisien, maka karyawan tidak akan termotivasi sehingga dapat menurunkan produktivitas, kurangnya komitmen dan loyalitas karyawan serta sering muncul internal konflik. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan pengembangan *reward intrinsic* dan *extrinsic* agar karyawan dapat meningkatkan

kemampuan dan keahliannya (Januar dan Handayani, 2015).

## 2.2 Hukuman

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti *et. al*, 2019) hukuman merupakan ancaman dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Hukuman berfungsi sebagai pengendali karyawan agar mempunyai kinerja lebih baik terhadap peraturan perusahaan yang berlaku (Meyrina, 2017). Menurut Ivancevich dalam (Wahyuni *et. al*, 2018) mendefinisikan hukuman merupakan suatu tindakan yang tidak diinginkan atas perilaku tertentu yang telah dilakukan karyawan. Apabila hukuman dilakukan secara efektif dan diberikan secara tepat dapat menekan tingkat kesalahan karyawan di perusahaan. Hukuman dapat diberikan berupa kritikan, penurunan jabatan atau bahkan pemutusan jabatan.

## 2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Setyawati *et. al*, 2018) disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran seseorang dalam mematuhi tata tertib yang berlaku. Tindakan disiplin akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan motivasi kerja terhadap pencapaian perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan seseorang terhadap ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Syafarina, 2017).

## 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian dari seorang pegawai yang sudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Setyawati *et. al*, 2018). Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan maupun sekelompok orang dalam perusahaan, dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan etika yang berlaku. Kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai visi dan misi yang ditentukan (Sunarto *et. al*, 2017).

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih baik (Arsyad, 2020). Menurut Handoko (2012) penghargaan didefinisikan sebagai usaha dalam mendapatkan karyawan yang profesional dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prabu *et. al*, (2016) yang menyatakan bahwa dengan adanya timbal balik atau penghargaan atas tercapinya prestasi yang didapat karyawan akan menjadikan contoh bagi karyawan lain untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja akan meningkat. Dari penjabaran di atas, terdapat rumusan hipotesis yaitu

H1: Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Langgan Wajar Karaban

### Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Yahya (2016) membuktikan bahwa hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya hukuman diharapkan dapat mendidik karyawan agar berperilaku positif dan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja atau *performance* semakin meningkat. Hal yang

sama dibuktikan oleh Savitri *et. al.*, (2020) bahwa hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila hukuman diberikan dengan bijak akan meningkatkan kinerja, dengan cara memberikan hukuman yang sesuai dengan penyimpangan yang telah dilakukan karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat rumusan hipotesis yaitu:

H2: Hukuman berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Langgan Wajar Karaban  
**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafrina (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Karena semakin baik disiplin yang diterapkan maka, semakin banyak prestasi kerja yang akan dicapai oleh karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Abdulah (2020) bahwa karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, dapat mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya disiplin datang dari diri sendiri untuk mentaati peraturan perusahaan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan telah menyadari pentingnya disiplin kerja untuk mematuhi peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan ketekunan dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat rumusan hipotesis yaitu:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Langgan Wajar Karaban

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan UD. Langgan Wajar Karaban. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD. Langgan Wajar Karaban sejumlah 86 orang. Sumber data penelitian adalah data primer yang diambil secara langsung oleh peneliti pada obyek yang akan diteliti, baik melalui angket (kuesioner) maupun langsung datang ke obyek (Algifari, 2015:9).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Penghargaan (X1)	Penghargaan diberikan kepada karyawan dalam bentuk hadiah dan imbalan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Atau dengan kata lain <i>reward</i> merupakan feedback positif yang diberikan untuk memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Fadli <i>et. al.</i> , 2016).	1. Bonus. 2. Gaji. 3. Tunjangan. 4. Insentif. 5. Fasilitas. (Sunarto <i>et. al.</i> , 2017).	<i>Likert</i>

Hukuman (X2)	Hukuman merupakan ancaman atau hukuman sebagai bentuk pembinaan dan kedisiplinan untuk mamatuhi aturan perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat menghindari pelanggaran yang tidak diinginkan (Aucla, 2019).	1. Peraturan dan larangan. 2. Tindakan. (Sunarto <i>et. al</i> , 2017).	<i>Likert</i>
Disiplin kerja (X3)	Disiplin merupakan tingkat kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, menunjukkan besarnya tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mendorong semangat kerja demi terwujudnya tujuan organisasi (Setyawati <i>et. al</i> , 2018).	1. Kehadiran. 2. Peraturan kerja. 3. Tanggung jawab. (Setyawati <i>et. al</i> , 2018).	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan strategi organisasi (Permadi, 2016).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. (Sunarto <i>et. al</i> , 2017).	<i>Likert</i>

Sumber: diolah (2021).

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi berganda dan uji hipotesis berupa uji f, uji R<sup>2</sup>, uji t. Alat Analisa yang digunakan adalah SPSS 22. Instrumen pertanyaan menggunakan pertanyaan adopsi yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju (1 poin) hingga sangat setuju (5 poin).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diperoleh, berdasarkan hasil kuesioner terdapat 1 orang atau 1,2% orang berpendidikan terakhir SD, Pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 7 orang atau 8,1%, SMA dengan jumlah 54 orang atau 62,8%, D3 dengan jumlah 4 orang atau 4,7%, sedangkan S1 dengan jumlah 20 orang atau 23,3%. Sementara itu untuk lama bekerja tercatat 39 orang atau 45,3% dengan lama bekerja <1 tahun, lama bekerja 1 tahun berjumlah 10 orang atau 11,6%, lama bekerja 2 tahun berjumlah 14 orang atau 16,3%, sedangkan lama bekerja >2 tahun dengan jumlah 25 orang atau 25,1%.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Penghargaan (X1)	X1.1	0,000	0,787(**)	<b>VALID</b>
	X1.2	0,000	0,835(**)	
	X1.3	0,000	0,823(**)	
	X1.4	0,000	0,726(**)	
	X1.5	0,000	0,756(**)	
Hukuman (X2)	X2.1	0,000	0,695(**)	
	X2.2	0,000	0,762(**)	
	X2.3	0,000	0,799(**)	
	X2.4	0,000	0,826(**)	
	X2.5	0,000	0,698(**)	
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,000	0,707(**)	
	X3.2	0,000	0,666(**)	
	X3.3	0,000	0,634(**)	
	X3.4	0,000	0,598(**)	
	X3.5	0,000	0,651(**)	
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,000	0,695(**)	
	Y2	0,000	0,622(**)	
	Y3	0,000	0,673(**)	
	Y4	0,000	0,727(**)	
	Y5	0,000	0,753(**)	

Sumber: data diolah (2021)

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's alpha	Keterangan
Penghargaan (X1)	5	0,845	<b>Reliabel</b>
Hukuman (X2)	5	0,811	
Disiplin Kerja (X3)	5	0,645	
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,731	

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 sehingga  $< 0,005$ , dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan valid. Dilihat dari *Pearson Correlation* dengan tanda (\*\*) menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner valid dengan tingkat signifikansi 0,01. Sedangkan berdasarkan tabel 3 semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,06$  dan layak untuk dilakukan uji penelitian yang lain.

Peneliti juga menggunakan uji simultan atau uji F yang bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu penghargaan, hukuman dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh atau menjelaskan variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel independen yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , sedangkan F-hitung  $49,244 > 2,72$ . Oleh sebab itu dapat disimpulkan

bahwa, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Sementara itu hasil dari uji koefisien determinasi yang menyatakan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini berarti variabel independen yaitu penghargaan, hukuman dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,319	2,345		2,695	,009
Penghargaan (X1)	,311	,087	,355	3,583	,001
Hukuman (X2)	,221	,092	,237	2,399	,019
Disiplin Kerja (X3)	,196	,077	,230	2,528	,013

Sumber: Diolah dengan menggunakan SPSS (2022).

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $\alpha$  merupakan nilai konstanta sebesar 6,319 dimana variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu penghargaan(X1), hukuman (X2), dan disiplin kerja (X3); nilai koefisien regresi pada variabel penghargaan (X1) sebesar 0,311, menunjukkan penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; nilai koefisien regresi pada variabel hukuman (X2) sebesar 0,221, menunjukkan bahwa hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel independen yang dipilih yaitu penghargaan, hukuman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di UD. Langan Wajar Karaban. Berikut merupakan penjabaran dari masing-masing variabel:

### Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai dari hasil analisis regresi pada variabel penghargaan (X1) sebesar 0,311 yang menyatakan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil output SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  serta diperoleh t hitung sebesar  $3,583 >$  nilai t tabel 1,993. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau H1 diterima.

Berdasarkan pada pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka laba perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti *et. al.*, (2019), penelitian oleh Kartika dan Bela (2021) dan peneliti oleh Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Karyawan.**

Nilai dari hasil analisis regresi pada variabel hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada besarnya nilai regresi variabel hukuman (X2) sebesar 0,221 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$ . Serta diperoleh t hitung sebesar  $2,399 >$  nilai t tabel 1,993. Oleh karena itu disimpulkan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima.

Pemberian hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila hukuman diterapkan dengan tepat dan sesuai akan membuat karyawan merasa takut dan tidak melakukan penyimpangan kembali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri (2019), penelitian oleh Ruslan *et. al.*, (2017) dan peneliti oleh Rumokoy (2019) yang menyatakan bahwa hukuman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Nilai dari analisis berganda pada variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada besarnya nilai regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,196 dan diperoleh nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Serta diperoleh t hitung sebesar  $2,528 >$  t tabel 1,993. Oleh karena itu disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H3 diterima.

Disiplin kerja dilihat dari beberapa komponen seperti taat pada peraturan, kehadiran, dan taat pada standar kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan dikatakan mempunyai disiplin kerja baik jika mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut terlihat dari bagaimana cara karyawan melakukan perencanaan, melaksanakan dan mengeksekusi tugas yang diberikan. Jika tingkat kedisiplinan dalam perusahaan dipertegas maka, akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), penelitian oleh Harsoyo dan Kustanto (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et. al.*, (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah pemberian penghargaan sangat penting dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendorong karyawan di UD. Langgan Wajar Karaban dalam meningkatkan kinerja. Adanya sistem pemberian penghargaan, karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan *output* yang optimal atau prestasi kerja yang lebih baik.

Penerapan hukuman yang tepat dan sesuai akan membuat karyawan di UD. Langgan Wajar Karaban merasa terdidik, sehingga tidak mengulangi kesalahan dimasa mendatang. Pemberian hukuman tidak dengan kekerasan melainkan ketegasan. Penerapan hukuman yang bijak akan merangsang karyawan di UD. Langgan Wajar Karaban untuk memiliki tingkat kinerja baik.

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, mencerminkan bahwa karyawan tersebut patuh terhadap peraturan perusahaan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut akan menambah tingkat produktivitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Amri. (2019). Jemma | Jurnal of Economic , Management and Accounting. *Jurnal Of Economic Management And Accounting*, 2(4), 77–88.
- Algifari, (2016). Statistika Indktif untuk ekonomi dan bisnis. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari, (2017). Analisis Regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan , reward dan punishment terhadap kinerja karyawan ( Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara ). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Arda, M. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. 18(1), 45–60.
- Arsyad, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Updk Bakaru. *Decision Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 711–720.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 641–655.
- Febrianti, S. (2014). pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Firdaus, M. andi. (2019). Skripsi pengaruh. *Skripsi*, 1–10.
- Fitri, Ludigdo, Djamhuri (2014). pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157–171. <https://doi.org/10.15294/jda.v5i2.2996>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsoyo, K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta Devit Ardi Kustanto a articles information abstract relevance. 2(1), 217–226.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance: Telaah Pada PT. XYZ. *ULTIMA Management*, 7(1), 25–38. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v7i1.922>
- Jenggawah, N., Pada, S., Berpikir, K., Dan, K., & Belajar, M. (2010). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Jember Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*. 68–74.

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Kairupan, D. J. I. (2021). Hubungan Workplace Relationship, Co-Worker Trust, Job Satisfaction, Affective Organization Commitment, and Intention to Leave. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 11-22. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Marewo, N. T., Mutongi, C., Nyoni, T., & Nyoni, S. P. (2020). The Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6), 1487–1502. <https://www.researchgate.net/publication/347510308>
- Meyrina, R. S. A. (2017). Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), 139–157. <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/151>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- 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. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30754>
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 33–44. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.681>
- Permadi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 24–31. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/39/22>
- Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Priyantono, P., & Ruben. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. *Manajemen SDM*, 8(2), 168–180.
- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*, September, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan

- Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.47896/je.v22i1.79>
- Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employeeâ€™s Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22436>
- Ruslan, M., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Ruslan Mas 'ud , LCA . Robin Jonathan , Elfreda Aplonia Lau. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://media.neliti.com/media/publications/56088-ID-pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap.pdf>
- Saputra, R., & Yahya, A. S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri). *Jurnal Civil Service*, 10(2), 55–70.
- Savitri, Y. A., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 09, 1–15. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). *KINERJA*. 3, 405–412.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sinambela. (2020). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto, A., Umi, R., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*, 2017, 1–20. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/782>
- Suparmi; Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>