

**Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah)**

Alvira Dwi Umami<sup>1</sup>, Jati Imantoro<sup>2</sup>, Faiz Dwi Nugroho<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [alviradwi20@gmail.com](mailto:alviradwi20@gmail.com)

**Abstrak**

Persaingan antar perusahaan kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik maupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki, karena persaingan dan kompetisi yang semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat dipengaruhi oleh *reward*, *punishment* dan juga disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengukur variabel *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja dengan menggunakan kuesioner. Skala penskoran kuesioner pada masing-masing variabel adalah 1-5 sehingga secara teoritis rentang skor yang diperoleh responden berada antara 20-100. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 40 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh secara langsung *Reward* Terhadap Kinerja karyawan. 2) Ada pengaruh secara langsung *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan. 3) Ada pengaruh secara langsung *Reward* Terhadap Disiplin Kerja. 4) Ada pengaruh secara langsung *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja karyawan. 5) Ada pengaruh secara langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

**Abstract**

Competition between companies now does not only involve competition for physical evidence and capital but competition for personnel or human resources owned, because competition and competition are increasingly tight, employees are required to be able to perform well. At KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah certainly requires employees who have good performance, this can be influenced by *rewards*, *punishments* and also work discipline applied to this company. This study aims to determine the direct influence between *Reward* and *Punishment* on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable (Study on KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah). This research is a quantitative research by measuring the variables of *Reward*, *Punishment*, *Employee Performance* and *Work Discipline* using questionnaires. The questionnaire scoring scale on each variable is 1-5 so that theoretically the range of scores obtained by respondents is between 20-100. Data collection was carried out by distributing questionnaires to a sample of 40 respondents. Data analysis in this study used path analysis with the help of SPSS application version 25. The results showed that 1) There is a direct effect of *reward* on employee performance. 2) There is a direct influence of *punishment* on

employee performance. 3) There is a direct effect of *reward* on work discipline. 4) There is a direct influence of *Punishment* on employee Work Discipline. 5) There is a direct influence of Work Discipline on employee performance.

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

## **I. Pendahuluan**

Persaingan antar organisasi kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik maupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suwanto, 2015). Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. (Suwanto : 2022). SDM andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasi. Perusahaan juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan.

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja memegang peran krusial dalam perusahaan, jika kinerjanya bagus maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki karyawan semestinya dapat dikenali oleh perusahaan sehingga solusi mengenai permasalahan karyawan dapat dicari, dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk memunculkan semangat karyawan agar kinerja mereka bisa ditingkatkan demi terainya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaannya.

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja karyawan salah satunya adalah *reward*. Jika ditinjau dari konsep manajemen, *reward* menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat motivasi kerja karyawan. Jika *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. Pada umumnya tujuan dari pemberian hukuman adalah agar pelanggar merasa takut dan bertobat, tetapi malah sebaliknya ada karyawan yang kerap melanggar kesalahan yang sama dan tidak memperdulikan peraturan yang telah ditentukan atau tidak disiplin. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah yang merupakan lembaga keuangan mikro syari'ah yang memiliki fungsi sebagai Baitul Tamwil bergerak mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas usaha mikro dan kecil anggota dengan mendorong kegiatan menyimpan dan menabung serta pembiayaan ekonomi. Berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 09 Kotagajah Timur, Kec. Kotagajah, Kab. Lampung Tengah. Dari hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah ini memiliki nasabah yang cukup banyak dan pastinya kinerja karyawannya menjadi faktor utama BMT ini.

## **II. Kajian Teori**

### **a. Reward**

Menurut Fahmi (2016) reward merupakan bentuk pemberian insentif atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2015) reward adalah tunjangan, gaji/upah, penghargaan, balas jasa, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau pengembangan karir dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

### **b. Punishment**

Menurut Fahmi (2017) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Menurut Suparmi (2019) *Punishment* adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar sekaligus merupakan usaha meminimalisir kesalahan karyawan. Menurut Ernata (2017) pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut yang dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing, atau bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku disuatu perusahaan.

### **d. Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Kinerja atau performance menurut Rivai (2017) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi dengan ketepatan.

## **III. Metode Penelitian**

### **a. Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

#### **1) Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah yang berjumlah 40 orang.

**2) Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 40 responden atau seluruh karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang responden.

**IV. Hasil Dan Pembahasan**

**A. Hasil**

**a. Uji Normalitas**

NO	Uji Normalitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Reward ( $\xi_1$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.200	0,05	Normal
2	Punishment ( $\xi_2$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.200	0,05	Normal
3	Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.200	0,05	Normal

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas antara variabel dependen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen terdapat nilai signifikan sebesar lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang normal antara variabel dependen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen.

**b. Uji Linearitas**

NO	Uji Linearitas	Nilai Sig	Sig	Keterangan
1	Reward ( $\xi_1$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.613	0,05	Linier
2	Punishment ( $\xi_2$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.308	0,05	Linier
3	Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) Atas Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	0.301	0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel dependen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen terdapat nilai signifikan sebesar lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara variabel dependen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen.

**c. Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	5.246	8	16	.200
	Based on Median	1.224	8	16	.346
	Based on Median and with adjusted df	1.224	8	5.222	.426
	Based on trimmed mean	4.957	8	16	.003

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui pada tabel Test of Homogeneity of Variances didapat nilai signifikan sebesar 0,200. Dikarenakan nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel variabel eksogen ( $\xi$ ) dan variabel endogen ( $\eta$ ).

#### d. Pengujian Model Analisis

##### 1) Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

Variabel Bebas mencerminkan variabel penyebab, dan variabel terikat sebagai variabel akibat. Untuk menganalisis akibat langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab variabel lainnya dilakukan analisis jalur. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel Coeficients Reward ( $\xi_1$ ) dan Punishment ( $\xi_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.480	8.446		1.951	.059
Reward	.326	.119	.385	2.729	.010
Punishment	.485	.140	.489	3.467	.001

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

(Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan  $\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi_1$   
 $\eta_1 = 0,385 \xi_1 + 0,489 \xi_2 + 0,665$

- 1) Nilai dari variabel *reward* sebesar  $0,010 < 0,05$  dengan  $\beta$  0,326 maka, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai dari variabel *punishment* sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan  $\beta$  0,489 maka, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel reward maupun punishment lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model 1:

**Tabel Model Sumarry Sub Struktural 1**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.665	.647	4.128

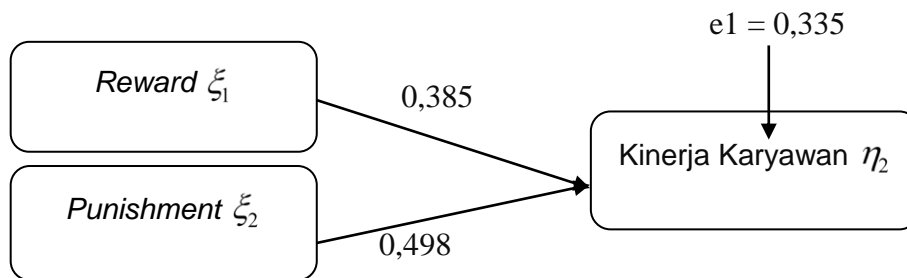
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

(Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 22. diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,665 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari reward dan punishment terhadap kinerja karyawan adalah 66,5%, sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 66,5\% = 33,5\%$  dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e1 dapat diketahui dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - r^2}$  yaitu  $e1 = \sqrt{1 - 0,665} = 0,335$

Model Sub Struktur 1:



## 2) Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub Struktural 2

Variabel Bebas mencerminkan variabel penyebab, dan variabel terikat sebagai variabel akibat. Untuk menganalisis akibat langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab variabel lainnya dilakukan analisis jalur. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel Coefisients Reward ( $\xi_1$ ), Punishment ( $\xi_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $\eta_1$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.793	8.026		4.086	.000
	Reward	.063	.118	.093	.533	.597
	Punishment	.123	.146	.154	.843	.405
	Kinerjakaryawan	.453	.149	.565	3.046	.004

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

(Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,093 \xi_1 + 0,154\eta_1 + 0,565\xi_2 + 0,586$$

- 1 Nilai dari variabel *reward* sebesar  $0,597 < 0,05$  dengan  $\beta$  0,093 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan reward terhadap disiplin kerja.
- 2 Nilai dari variabel *punishment* sebesar  $0,405 < 0,05$  dengan  $\beta$  0,154 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan punishment terhadap disiplin kerja.
- 3 Nilai variabel kinerja karyawan sebesar  $0,004 < 0,05$  dengan  $\beta$  0,565 maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur Struktural 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel reward maupun punishment lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja.

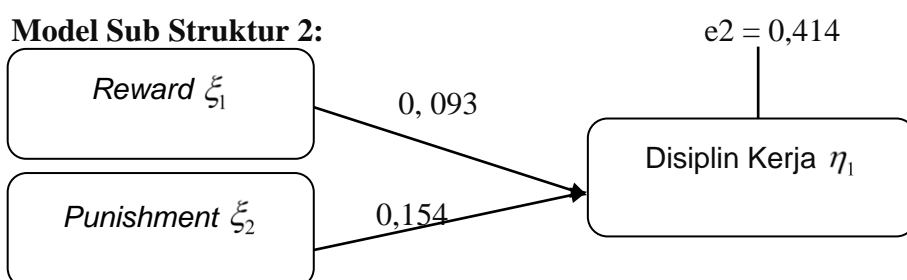
**Tabel Model Summary Sub Struktural**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.551	3.736

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

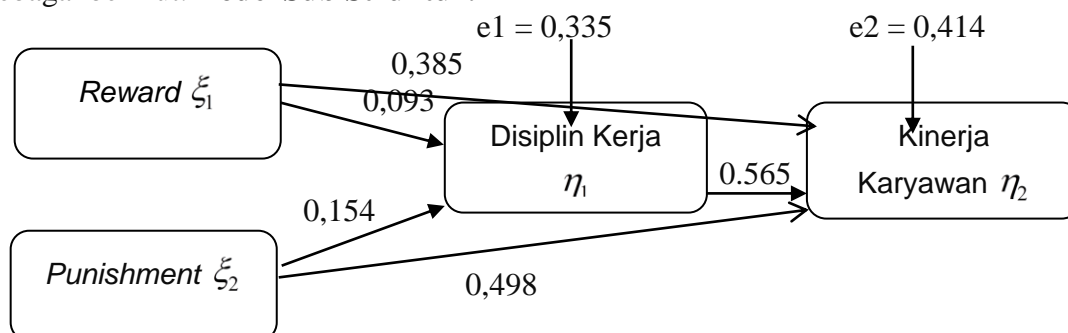
(Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,586 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari reward dan punishment terhadap disiplin kerja adalah 58,6%, sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 58,6\% = 41,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai e2 dapat diketahui dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - r^2}$  yaitu  $e1 = \sqrt{1 - 0,586} = 0,414$



**Gambar Sub Struktural 2**

Berdasarkan Hasil kedua regresi sub struktur tersebut diperoleh diagram analisis jalur sebagai berikut:**Model Sub Struktural:**



**Gambar Diagram Model Struktural.**

### 3) Hipotesis Statistik

Setelah dilakukan perhitungan pengujian dengan model analisis jalur baik secara langsung maupun tidak langsung maka hasil yang diperoleh berdasarkan hipotesis statistik yaitu:

- 1) Analisis pengaruh *reward* ( $\xi_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) diperoleh nilai thitung = 2,729 dengan signifikansi 0,010 dan  $\beta = 0,385$  dan diperoleh nilai t tabel dengan sebesar

- 1,68385 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti reward berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Analisis pengaruh *punishment* ( $\xi_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,467$  dengan signifikansi 0,001 dan  $\beta = 0,489$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1,68385 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti punishment berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - 3) Analisis pengaruh disiplin kerja ( $\eta_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,046$  dengan signifikansi 0,004 dan  $\beta = 0,565$  dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan sebesar 1,68385 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
  - 4) Analisis pengaruh *reward* ( $\xi_1$ ) secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ) diperoleh pengaruh langsung reward terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta = 0,385$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung reward melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai (reward terhadap disiplin kerja)  $\beta = 0,093$  dengan nilai (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)  $\beta = 0,565$  yaitu  $0,093 \times 0,565 = 0,0525$ . Maka pengaruh total yang diberikan reward terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung (0,385) + pengaruh tidak langsung (0,0525) = 0,91.
  - 5) Analisis pengaruh *punishment* ( $\xi_2$ ) secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ) diperoleh pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan  $\beta = 0,489$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung punishment melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai (punishment terhadap disiplin kerja)  $\beta = 0,154$  dengan nilai (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)  $\beta = 0,565$  yaitu  $0,154 \times 0,565 = 0,0870$ . Maka pengaruh total yang diberikan punishment terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung (0,489) + pengaruh tidak langsung (0,0870) = 0,576.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh *Reward* ( $\xi_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi reward memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa reward sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vallery (2020) yang menunjukkan bahwa reward terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

### **2. Pengaruh *Punishment* ( $\xi_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi punishment memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa punishment sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarafina (2021) dan Vallery (2020) yang menunjukkan bahwa punishment terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi disiplin kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2021) dan Vallery (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

**4. Pengaruh *Reward* ( $\xi_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ) Melalui Disiplin Kerja ( $\eta_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung reward terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Velia (2021), Vallery (2020) dan Syarafina (2021) yang menunjukkan bahwa reward terhadap terhadap kinerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

**5. Pengaruh *Punishment* ( $\xi_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ) Melalui Disiplin Kerja ( $\eta_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung punishment terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Velia (2021) dan Syarafina (2021) yang menunjukkan bahwa punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## **V. Kesimpulan Dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dari analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Berpengaruh langsung *Reward* ( $\xi_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
2. Berpengaruh langsung *Punishment* ( $\xi_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
3. Berpengaruh langsung *Reward* ( $\xi_1$ ) Terhadap Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
4. Berpengaruh langsung *Punishment* ( $\xi_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) karyawan KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah.
5. Berpengaruh langsung Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Agar perusahaan dapat meningkatkan pemberian *reward* dengan berbagai bonus sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.
2. Agar perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja, sebab disiplin kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Agar perusahaan dapat meningkatkan pemberian reward bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

4. Agar perusahaan dapat meningkatkan pemberian punishment secara tegas kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tidak menurun.
5. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan mengembangkan penelitian lebih lanjut.

### **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: CV Haji Masanggung.
- Rivai Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi, Vicy Septiawan. (2019). Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada Pt. Dunia Setia Sendang Asli Iv Unggara. Serat Acitia-Jurnal Ilmiah UNTEG SEMARANG Vol.80.01.Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Suryadilaga, R.M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Administrasi Bisnis*, 39 (156-163).
- Suwanto. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Bisnis*, hal.11-22.
- Suwarto, S. (2019). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 13 (2).
- Sari, R. F., & Suwarto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845. Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Suwarto. 2015. Peran Pelatihan terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif* 9(2), 30-46.
- Syarafina, V. (2021). Kompetensi, Reward Dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kasus Pada Pt. Putra Griya Sentosa). *Jurnal Jenius*, h.88-99.

Vallery, G. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), h.288-299.

Velia, Krismadanti. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Repository Uin.