

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*: STUDI KASUS PT JUMBO
*POWER INTERNATIONAL***

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Anisya Chaerunisa Sakinah
Nomor Mahasiswa : 19311509
Nama Dosen : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*: STUDI KASUS PT JUMBO
*POWER INTERNATIONAL***

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Anisya Chaerunisa Sakinah
Nomor Mahasiswa : 19311509
Nama Dosen : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Oktober 2023



Anisya Chaerunisa Sakinah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*: Studi Kasus PT Jumbo *Power International*

Oleh:

Nama : Anisya Chaerunisa Sakinah
Nomor Mahasiswa : 19311509
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 10 Oktober 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Majang Palupi, Dr., BBA., MBA)

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*: STUDI KASUS PT JUMBO
POWER INTERNATIONAL

Anisya Chaerunisa Sakinah
Universitas Islam Indonesia
19311509@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan pada PT Jumbo *Power International* dengan jumlah 78 responden. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan software Smart PLS 4.0.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada penelitian ini ditemukan bahwa 1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 5) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 6) disiplin kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan, 7) disiplin kerja dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan.

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

**THE INFLUENCE OF REWARDS AND PUNISHMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE
AS AN INTERVENING VARIABLE: A CASE STUDY PT JUMBO
POWER INTERNATIONAL**

**Anisya Chaerunisa Sakinah
Islamic University of Indonesian
19311509@students.uii.ac.id**

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of reward and punishment on employee performance through work discipline as an intervening variable. This research was conducted at PT Jumbo Power International with a total of 78 respondents. Data analysis used the SEM-PLS quantitative method with Smart PLS 4.0 software.

Based on the test results and data analysis in this research, it was found that 1) rewards have a positive and significant effect on employee performance, 2) punishment does not have a positive and significant effect on employee performance, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) rewards do not positive and significant effect on work discipline, 5) punishment has a positive and significant effect on work discipline, 6) work discipline cannot mediate reward on employee performance, 7) work discipline can mediate punishment on employee performance.

Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbil' alamin*. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan nikmat petunjuk, rahmat serta hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam terhadap Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dari akhir zaman yang gelap gulita menuju zaman Islamiyah yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan. Dalam pembuatan dan penulisan proposal ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power International”**.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, ternyata terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat do'a, usaha. Tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si. Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
5. **Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D.** selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Ibu Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, arahan, bantuan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses pembuatan dan penulisan penelitian ini.

7. Kedua orang tua tercinta Ayahanda **Endang Hoerudin** dan Ibunda **Tati Setiawati** yang dengan senantiasa memberikan do'a, perhatian, serta dukungan baik moral maupun finansial.
8. Kedua kakak tercinta **Aas Assa'adatul Muthiah** dan **Moh. Hanafi Saputra** yang selalu memberikan semangat ketika mengerjakan penelitian.
9. **Karyawan PT Jumbo Power International** yang telah senantiasa memberikan kesempatan untuk menjadi objek dalam sebuah penelitian ini.
10. Kepada pemilik **NIM 19311268** yang telah kebersamai penulisan pada hari-hari yang dirasa tidak mudah selama proses pembuatan tugas akhir. Terima kasih telah senantiasa sabar dalam mendengarkan keluh kesah serta memberikan semangat dan perhatiannya.
11. Sahabat yang selalu mendukung selama masa perkuliahan **Firly Faturachmi, Syadathul Ummah, Rizza Ulfa**. Terima kasih telah memberikan semangat serta menemani hari-hari dalam penulisan.
12. Kedua ponakan *online* tersayang **Ilayya** dan **Chava** yang senantiasa menemani hari-hari serta memberikan hiburan bagi saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
13. **Teman-teman Manajemen 2019** Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
14. Terima kasih untuk Google, Youtube, Spotify, Science Direct, Proquest, Emerald yang selalu menemani serta membantu dalam proses pembuatan Tugas Akhir.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpah rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu proses pengerjaan Tugas Akhir.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	12
2.1.4 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Disiplin Kerja	14
2.1.5 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja	16
2.1.6 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	17
2.1.7 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.....	18
2.2 Landasan Teori.....	19

2.2.1 Reward	19
2.2.2 Punishment	22
2.2.3 Kinerja karyawan.....	26
2.2.4 Disiplin Kerja.....	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Pengaruh Variabel <i>Reward</i> terhadap Variabel Kinerja karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Variabel <i>Punishment</i> terhadap Variabel Kinerja karyawan.....	32
2.3.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja karyawan	33
2.3.4 Pengaruh Variabel <i>Reward</i> terhadap Variabel Disiplin Kerja	34
2.3.5 Pengaruh Variabel <i>Punishment</i> terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	34
2.3.6 Pengaruh Variabel <i>Reward</i> terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja	34
2.3.7 Pengaruh Variabel <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja.	35
2.4 Model Penelitian	36
BAB III.....	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	38
3.3 Profil Perusahaan	38
3.3.1 Visi dan Misi Perusahaan	38
3.3.2 Struktur Perusahaan	39
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.5 Populasi dan Sampel	40
3.5.1 Populasi	40
3.5.2 Sampel	41
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6.1 <i>Reward</i>	41
3.6.2 <i>Punishment</i>	42

3.6.3 Kinerja karyawan.....	42
3.6.4 Disiplin Kerja.....	42
3.7 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7.1 Jenis Data	43
3.7.2 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.8 Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen	44
3.8.1 Uji Validitas	44
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.9 Teknis Analisis Data	45
3.9.1 Analisis Deskriptif	45
3.9.2 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	45
3.10 Uji Instrument	47
3.10.1 Measurement Model (Outer Model)	47
3.10.2 Structural Model (Inner Model).....	48
BAB IV	50
4.1 Pengumpulan Data	50
4.2 Analisis Deskriptif Responden.....	50
4.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	52
4.3.1 <i>Reward</i> (X1)	52
4.3.2 <i>Punishment</i> (X2)	54
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	55
4.3.4 Disiplin Kerja (Z).....	57
4.4 Analisis Data.....	58
4.4.1 Analisis Measurement Model (Outer Model)	58
4.4.2 Validitas Konvergen	58
4.4.3 Validitas Diskriminan	60

4.4.4 Reliabilitas Komposit	61
4.5 Analisis Structural Model (Inner Model).....	62
4.5.1 R-Square (R^2).....	63
4.5.2 Uji Hipotesis	63
4.6 Pembahasan	65
4.6.1 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.6.2 Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	65
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.6.4 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Disiplin Kerja	67
4.6.5 Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja	69
4.6.6 Pengaruh Disiplin Kerja memediasi Reward terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6.7 Pengaruh Disiplin Kerja memediasi <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan ..	72
BAB V	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	75
5.3 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	36
Gambar 3. 1 Struktur Perusahaan.....	39
Gambar 4. 1 Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4.2 Kategori Kelas Interval	52
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai <i>Reward</i>	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Punishment</i>	54
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	57
Tabel 4.7 Rangkuman Nilai Outer Loading masing-masing Variabel.....	58
Tabel 4.8 Nilai Cross Loading	61
Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas Komposit.....	62
Tabel 4.10 Pengukuran <i>Inner Model</i>	63
Tabel 4.11 Uji Hipotesis	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	86
LAMPIRAN 2 LITERATURE REVIEW JOURNAL	93
LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN	103
LAMPIRAN 4 UJI OUTER MODEL.....	104
LAMPIRAN 5 UJI INNER MODEL.....	107
LAMPIRAN 6 WAWANCARA	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan satu dari sekian dari banyak fungsi Sumber Daya Manusia (SDM). Sukses pada suatu organisasi bisa kita lihat dari kinerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Bidang sumber daya manusia merupakan salah satu lapisan penting dalam konteks mewujudkan visi dan misi dari organisasi (Laras dan Susanti 2021). Mathis dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang sudah dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan bisa berpengaruh pada kontribusi yang diberikan untuk 2 organisasi, misalnya kuantitas output dan kualitas output. Organisasi bisa melihat dan mengenali karyawan dalam evaluasi kinerja (Robbins 2006). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *reward*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan etika kerja (Rofiliana dan Rofiuddin 2021).

Reward adalah bentuk penghargaan tambahan dari perusahaan selain upah, gaji, dan insentif untuk menghargai kinerja karyawannya (Frimayasa *et al.*, 2021). Beberapa riset terdahulu menunjukkan bahwa *reward* merupakan variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Chairunnisa *et al.*, (2020); Purba *et al.*, (2021);

Aswan *et al.*, (2022) telah menghasilkan kesimpulan bahwa adanya arah hubungan yang positif antara reward dan kinerja karyawan.

Selain hubungan *reward* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang disebutkan dalam (Kentjana dan Nainggolan 2018). *Punishment* adalah sebuah hukuman yang memiliki maksud untuk memperbaiki karyawan pelanggar dan memberikan efek jera pada pelanggar (Chairunnisa *et al.*, 2020). Sementara menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan demikian terlihat jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi bilamana diterapkan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi pegawai agar disiplin dan meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa penelitian yang mengangkat topik tentang hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan diantaranya (Astuti *et al.*, 2018; Chairunnisa *et al.*, 2020; Purba *et al.*, 2021). Ketiga studi tersebut menyimpulkan bahwa *punishment* berdampak positif pada kinerja karyawan.

Punishment berfungsi sebagai insentif negatif untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan serta dapat meningkatkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Ada beberapa penelitian yang mengangkat topik tentang hubungan *punishment* terhadap disiplin kerja diantaranya Dairi, *et*

al., (2020); Dihan dan Hidayat (2020); Purba *et al.*, (2021). Menurut Dairi, *et al.*, (2020) *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan Dihan dan Hidayat (2020) menjelaskan bahwa sistem *punishment* yang diterapkan di perusahaan memiliki pengaruh yang efektif dalam mengatur perilaku dan kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan utama sistem *punishment* adalah menjaga serta meningkatkan disiplin kerja. Sementara itu, Purba *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada perusahaan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai alat yang digunakan suatu organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya bisa mengubah sikap dan perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk dapat taat dalam peraturan serta norma yang berlaku (Rivai, 2015 dalam Tanaka *et al.*, 2021). Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya *reward*. Studi memperlihatkan bahwa *reward* yang diberikan dapat meningkatkan disiplin kerja (Wahyuningrum *et al.*, 2020; Dairi *et al.*, 2020; Purba *et al.*, 2021; Tanaka *et al.*, 2021). Keempat penelitian tersebut menyatakan bahwa *reward* dan disiplin kerja memiliki korelasi yang positif. Menurut Wahyuningrum *et al.*, (2020) Perusahaan dapat menjadikan *reward* sebagai fokus utama dalam usaha meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan. Selain itu Dairi *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa pemberian *reward* kepada pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Sedangkan Tanaka *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *reward* yang mereka terima dapat meningkatkan kedisiplinan dalam mematuhi aturan perusahaan.

Selain faktor *reward* dan *punishment*, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang disebutkan dalam Utari *et al.*, (2020). Disiplin kerja merupakan tingkah laku, sikap atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan jika melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggaran (Arisanti *et al.*, 2019). Sementara pendapat lain mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala 2011). Penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja juga dapat memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Adapun, studi-studi ini menunjukkan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Iptian *et al.*, 2020; Dairi *et al.*, 2020; Pambudi *et al.*, 2022).

Kedisiplinan dalam bekerja sangat penting bagi pencapaian kinerja yang diharapkan setiap perusahaan, termasuk bagi PT Jumbo Power International. PT Jumbo Power International merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. PT Jumbo Power International memproduksi minyak mesin dan minyak rem dengan kualitas terbaik dengan harga yang relatif terjangkau. Hal tersebut menjadi salah satu

daya tarik *customer*, khususnya bagi mereka yang ingin merawat kendaraan dengan harga cukup terjangkau.

PT Jumbo Power International memiliki cukup banyak cabang yang tersebar di Indonesia. Sebagai salah satu *brand* pelumas yang memiliki popularitas yang cukup tinggi dan permintaan yang tinggi, maka para karyawan PT Jumbo Power International dituntut untuk memiliki *skill* sumber daya manusia yang baik untuk menunjang hal-hal tersebut. Setiap karyawan harus sanggup berkinerja secara maksimal dalam melayani *customer*. Dalam mencapai dan menjaga kinerja para karyawan tetap harus diiringi dengan disiplin kerja yang baik, karena untuk fokus dalam melayani *customer* karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Beberapa faktor lain yang dapat diikuti dalam keberhasilan mencapai disiplin dan kinerja yang diinginkan, yaitu *reward* dan *punishment*. Karena dengan adanya *reward* dan *punishment* yang diberikan dengan benar dapat memotivasi para karyawan untuk menegakkan disiplin serta meningkatkan kinerja secara maksimal. Peneliti mengangkat judul yang terkait dengan hubungan antara reward, punishment, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Jumbo Power International karena perusahaan ini bergerak di bidang otomotif dengan popularitas dan permintaan yang tinggi. Dalam industri yang kompetitif, kinerja karyawan dan disiplin kerja menjadi kunci untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan dan mempertahankan posisi di pasar.

Dari uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power International*” yang akan dilakukan di PT Jumbo Power International Provinsi Jawa Barat. Peneliti berusaha untuk memahami bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* mempengaruhi disiplin kerja karyawan, serta bagaimana hal ini berdampak pada kinerja mereka dalam melayani pelanggan dan menjaga keunggulan perusahaan di industri otomotif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dapat memediasi hubungan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka pertanyaan inti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*?

4. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT Jumbo *Power International*?
5. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT Jumbo *Power International*?
6. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*?
7. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk menguji apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk menguji apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja?
5. Untuk menguji apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja?
6. Untuk menguji apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?
7. Untuk menguji disiplin kerja dapat memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat penting bagi PT Jumbo Power International dalam memahami sejauh mana dampak *rewards*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan terkait *rewards* dan *punishment*, serta mengoptimalkan disiplin kerja untuk memotivasi karyawan secara efektif. Temuan penelitian akan menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan baru yang lebih mendukung kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan perusahaan di pasar otomotif yang kompetitif.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dengan memberikan pengalaman berharga dalam melakukan penelitian ilmiah, mulai dari perencanaan hingga analisis data. Selain itu, penulis akan mendapatkan pemahaman yang lebih spesifik mengenai bagaimana *rewards*, *punishment*, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dan kontribusi penulis dalam pengembangan kebijakan SDM perusahaan. Selain itu, publikasi hasil penelitian akan meningkatkan reputasi akademis penulis dan dapat membuka peluang

karir lebih baik di bidang penelitian dan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi dan Riset Mendatang

Manfaat penelitian ini bagi akademisi dan riset mendatang adalah menyediakan kontribusi ilmiah yang berharga terkait hubungan antara *rewards*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Jumbo Power International. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang Sumber Daya Manusia dan manajemen kinerja. Akademisi dapat menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan teori dan model terkait. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan tentang praktik terbaik dalam menerapkan *rewards*, *punishment*, dan disiplin kerja di lingkungan kerja yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan dan praktik di organisasi lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

1. Chairunnisa *et al.*, (2020)

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja karyawan di PT Jamkrindo*”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 109 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel *reward* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel dan lokasi penelitian.

2. Purba *et al.*, (2021)

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *reward* pada kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Restoran Nelayan Medan*”. Penelitian ini menggunakan 72 orang karyawan Restoran Nelayan Medan sebagai sampel. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu *reward*, *punishment*, kinerja karyawan, dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.

3. Aswan *et al.*, (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Aswan *et al.*, (2022) dengan judul “*The Effect of Reward on Employee Performance in the Future New Normal at PT Slj Global Tbk in Samarinda City*” membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara *reward* dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang. Persamaan penelitian ini yaitu penggunaan variabel yang sama. Perbedaannya ada pada objek penelitian.

2.1.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

1. Kentjana dan Nainggolan, (2018)

Kentjana dan Nainggolan, (2018) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk)*”. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan 50 sampel. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel *punishment* dan kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah sampel dan objek penelitian.

2. Astuti *et al.*, (2018)

Penelitian yang telah dilakukan Astuti *et al.*, (2018) yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan*” memberikan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *punishment* dengan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 92 karyawan dari PT BPR Hasamitra Makassar. Penelitian ini memiliki persamaan dari

variabel yang digunakan yaitu *punishment* dan *kinerja karyawan*. Sedangkan sampel dan lokasi penelitian berbeda.

3. Chairunnisa *et al.*, (2020)

Chairunnisa *et al.*, (2020) telah mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *punishment* dengan kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja karyawan di PT Jamkrindo*”. Sampel diambil dari karyawan PT Jamkrindo sebanyak 109 orang. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel dan metode yang sama. Perbedaannya terdapat dari jumlah sampel dan lokasi penelitian.

4. Purba *et al.*, (2021)

Purba *et al.*, (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Restoran Nelayan Medan*”. Peneliti mengemukakan bahwa adanya hubungan positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 karyawan. Persamaan penelitian dari Purba *et al.*, (2021) yaitu menggunakan metode kuantitatif dan variabel *punishment* serta kinerja karyawan. Perbedaan terdapat pada objek penelitian.

2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Utari *et al.*, (2020)

Penelitian yang dilakukan Utari *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline on the Performance of Employee in Compensation*”

Mediation: A Case Study Indonnesia” menyimpulkan jika disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Persamaannya terdapat pada variabel yang digunakan dan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel tambahan yaitu *compensation* dan lokasi penelitian.

2. Iptian *et al.*, (2020)

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 karyawan dari PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Judul penelitian ini adalah “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan yaitu *work discipline* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terdapat pada variabel tambahan yaitu *compensation* serta jumlah sampel dan objek penelitian.

3. Dairi *et al.*, (2020)

Pada hasil temuan yang dilakukan oleh Dairi *et al.*, (2020) berjudul “*Analysis the Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variable (A Case Study of Employee at the Culture and Tourism Office Sungai Penuh City)*” menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada riset ini sebanyak 47 pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh. Persamaan riset ini yaitu memiliki variabel yang sama

yaitu Work Discipline dan Kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada riset ini yaitu jumlah responden dan tempat penelitian.

4. Pambudi *et al.*, (2022)

Riset yang dilakukan Pambudi *et al.*, (2022) berjudul “*The Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Mediation*” menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada riset ini yaitu seluruh karyawan RSUD Dr. R. Goeteng Troenadibrata Purbalingga. Persamaan pada riset ini menggunakan variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel tambahan yaitu kompensasi.

2.1.4 Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja

1. Wahyuningrum *et al.*, (2020)

Wahyuningrum *et al.*, (2020) telah melakukan riset dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”. Hasil riset menunjukkan bahwa reward secara persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sebanyak 30 orang digunakan sebagai sampel riset. Persamaanya riset dari Wahyuningrum *et al.*, (2020) yaitu menggunakan variabel reward dan disiplin kerja serta menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel riset.

2. Dairi *et al.*, (2020)

Penelitian ini berjudul “*Analysis the Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening*”

Variable (A Case Study of Employee at the Culture and Tourism Office Sungai Penuh City)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh. Sebanyak 47 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Purba *et al.*, (2021)

Purba *et al.*, (2021) telah melakukan riset yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Restoran Nelayan Medan*” yang menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Penelitian ini dilakukan pada Restoran Nelayan Medan. Persamaan dari penelitian ini yaitu memiliki variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah dan objek penelitian.

4. Tanaka *et al.*, (2021)

Riset ini mengambil sampel sebanyak 50 karyawan dari CV Glory Dewi Kencana. Riset ini berjudul “*The Effect of Reward on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana*”. Tanaka, *et. al.*, (2021) menyatakan hasil riset bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja CV Glory Dewi Kencana. Perbedaan riset ini adalah jumlah populasi dan sampel serta tempat penelitian.

2.1.5 Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

1. Dairi *et al.*, (2020)

Penelitian ini berjudul “*Analysis the Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variabel (A Case Study of Employee at the Culture and Tourism Office Sungai Penuh City)*”. Dairi *et al.*, (2020) menyimpulkan hasil penelitian bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sampel menggunakan sebanyak 47 karyawan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh. Persamaannya terdapat pada variabel *punishment* dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada wilayah penelitian dan sampel penelitian.

2. Dihan dan Hidayat (2020)

Dihan dan Hidayat (2020) menjelaskan pada artikel yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*” menghasilkan sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Sampel penelitian diambil dari 117 karyawan outlet dari Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Hasil kuesioner dianalisa dengan uji validity, uji reliability dan paired t-test.

3. Purba *et al.*, (2021)

Penelitian ini menggunakan sampel 72 karyawan dari Restoran Nelayan Medan dengan judul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*”

pada *Restoran Nelayan Medan*” menghasilkan kesimpulan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu letak penelitian.

2.1.6 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

1. Dihan dan Hidayat (2020)

Dihan dan Hidayat (2020) menjelaskan pada artikel yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*” yang memiliki hasil bahwa *Reward* dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan 117 karyawan sebagai sampel penelitian dengan total populasi sebanyak 164 karyawan. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

2. Tanaka *et al.*, (2021)

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 karyawan. Judul penelitian ini yaitu “*The Effect of Rreward on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana*” menyimpulkan bahwa *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan persamaan pada variabel yaitu *reward*, kinerja karyawan dan disiplin kerja. Perbedaan terletak pada objek penelitian dan jumlah sampel.

3. Olivia dan Lestariningsih (2022)

Artikel ini berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*” memberikan dampak positif antara reward dan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Riset menggunakan 72 pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel yang terlibat. Sedangkan perbedaan terdapat pada wilayah penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

2.1.7 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

1. Dihan dan Hidayat (2020)

Dihan dan Hidayat (2020) menjelaskan dalam riset yang berjudul “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*” menghasilkan kesimpulan bahwa punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Riset ini menggunakan 117 karyawan sebagai sampel dengan populasi 164 karyawan. Persamaan terletak pada variabelnya. Sedangkan perbedaan terletak pada jumlah sampel.

2. Olivia dan Lestariningsih (2022)

Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Selain itu penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Reward dan*

Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”.

Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dengan 72 orang responden. Hasil riset membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Reward

1. Pengertian *Reward*

Penjelasan yang dilakukan Frimayasa *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan tambahan dari perusahaan selain upah, gaji, dan insentif untuk menghargai kinerja karyawannya. Menurut Putra dan Damayanti (2020) *reward* adalah bentuk hadiah atau bonus yang diberikan perusahaan karena prestasi karyawan, Penerapan sistem reward kepada karyawan berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk agar kinerjanya meningkat ketika bekerja. Sedangkan Wijaya (2021) mengatakan bahwa reward merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan karena telah bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian *reward* menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan bentuk apresiasi untuk seseorang atau suatu kelompok atas pencapaiannya.

2. Faktor yang Memengaruhi *Reward*

Menurut Astuti *et al.*, (2018)

a. *Internal Consistency* (Konsistensi Internal)

Konsistensi internal ditentukan oleh klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.

b. *External Competitiveness* (Kompetisi/Persaingan Eksternal)

Kompetisi eksternal dilakukan dengan membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya dalam tujuan untuk menghindari adanya karyawan yang pindah ke perusahaan lain.

c. *Contribution Employee* (Kontribusi Karyawan)

Kontribusi karyawan dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan oleh perusahaan.

d. *Administration* (Administrasi)

Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

Sedangkan menurut Triandani (2014)

a. Pasar Tenaga Kerja

b. Kondisi Ekonomi

c. Peraturan Pemerintah

d. Serikat Pekerja

e. Anggaran Tenaga Kerja

- f. Siapa yang membuat keputusan reward

3. Indikator *Reward*

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) indikator *reward* antara lain:

- a. Gaji dan Insentif yang cukup
- b. Kesamaan penghargaan
- c. Tingkat penghargaan yang cukup, dan
- d. Perlakuan yang sama kepada karyawan

Sedangkan menurut Kentjana dan Nainggolan (2018) indikator *reward* terdapat menjadi 2 bagian, yaitu:

1. *Intrinsic Reward*

- a. Pengakuan
- b. Tanggung jawab
- c. Kesempatan belajar

2. *Ekstrinsic Reward*

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Tunjangan
- d. Promosi

Menurut Wahyuni, *et al.*, (2018), indikator penghargaan (*reward*) sebagai berikut:

- a. Gaji dan bonus

Gaji yaitu sebuah komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan

kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang baik dapat diberikan melalui kenaikan gaji, pemberian bonus bahkan pemberian saham.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir yaitu prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini cukup penting bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik supaya karyawan tersebut memiliki *value* yang tinggi sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan memuaskan dimasa yang akan datang. Bagi karyawan yang mendapatkan *reward* ini akan berkesempatan untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial ini sangat penting bagi karyawan, meskipun penghargaan psikologis dan sosial ini sulit untuk diukur nilai finansialnya.

2.2.2 Punishment

1. Pengertian *Punishment*

Menurut Kurniawan *et al.*, (2016), menyatakan bahwa *punishment* atau sanksi merupakan hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran

yang dilakukan terhadap aturan yang berlaku. Menurut Putra dan Damayanti (2020), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan kepada seseorang akibat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Sebuah hukuman harus dilakukan oleh perusahaan secara layak dan adil kepada karyawan. Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* merupakan sebuah tindakan berupa teguran terhadap suatu pelanggaran yang terjadi guna untuk memperbaiki serta menjaga peraturan yang sudah berlaku.

2. Faktor yang Memengaruhi *Punishment*

Menurut Astuti *et al.*, (2018) faktor yang mempengaruhi *punishment* terbagi menjadi tiga tingkat, yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I
 - a. Mengganggu kinerja kantor dalam hal apapun
 - b. Datang terlambat tanpa pemberitahuan
 - c. Pulang sebelum waktunya
2. Pelanggaran Tingkat II
 - a. Tidak masuk kerja lebih dari 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik secara tertulis ataupun lisan
 - b. Sering datang terlambat dan pulang cepat tanpa ada alasan jelas
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi
3. Pelanggaran Tingkat III
 - a. Mencuri aset perusahaan
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja

- c. Tidak menjalankan tugas dengan baik
- d. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja

Sedangkan faktor punishment menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

- a. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi
- b. Pegawai datang terlambat tanpa pemberitahuan
- c. Pulang kerja lebih awal tanpa memberikan alasan yang jelas
- d. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa ijin, baik secara tertulis maupun lisan

3. Indikator *Punishment*

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) indikator *punishment* antara lain:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Penurunan gaji
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan, dan
- f. PHK karyawan

Sedangkan menurut Astuti *et al.*, (2018) indikator *punishment* antara lain:

- 1. *Punishment* Preventif
 - a. Tata tertib
 - b. Anjuran
 - c. Perintah

- d. Larangan
 - e. Paksaan, dan
 - f. disiplin
2. *Punishment* Refresif
- a. Teguran
 - b. Pemberhentian tunjangan
 - c. Pemberhentian bonus
 - d. Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan
 - e. Pemutusan hubungan kerja

Meyrina (2017) berpendapat bahwa indikator punishment terbagi menjadi

2, yaitu:

1. *Punishment Preventif*
- a. Tata tertib
 - b. Anjuran dan perintah
 - c. Larangan
 - d. Paksaan
 - e. Disiplin
2. *Punishment Represif*
- a. Pemberitahuan
 - b. Teguran
 - c. Peringatan
 - d. hukuman

2.2.3 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Pambudi *et al.*, (2022) kinerja karyawan merupakan sebuah teori yang fokus terhadap psikologi organisasi yang sulit dijelaskan karena terdapat banyak aspek penilaian peran pekerjaan pegawai. Sementara studi Ekasari *et al.*, (2022) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan *rules* kerja. studi lain mendefinisikan kinerja sebagai hasil pengukuran kontribusi dari kuantitas dan kualitas kerja yang telah dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dari klasifikasi pekerjaan dan organisasinya (Berliana *et al.*, 2018).

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siregar dan Evanita (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kepemimpinan manajer
- b. Iklim kerja
- c. Harapan
- d. Disiplin kerja
- e. Kepercayaan pada personil perusahaan

Menurut Olivia dan Lestariningsih (2022) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Disiplin

d. Inisiatif

Kemudian Presilawati *et al.*, (2022) menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. *Mental attitudes*
- b. *Education*
- c. *Skills*
- d. *Leadership*
- e. *Income levels*
- f. *Discipline*
- g. *Communication*
- h. *Infrastructure, and*
- i. *Opportunities for achievement*

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi (2019) indikator kinerja karyawan anatar lain:

a. Kualitas

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar.

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai perintah perusahaan.

Menurut Syafruddin *et. al.*, (2021) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Kinerja dapat diukur dari suatu persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh hampir mendekati titik sempurna.

b. Kuantitas (jumlah)

Karyawan berharap jumlah target dapat melebihi dari target yang ditetapkan, dan produksi yang dicapai akan datang dapat berada dalam keadaan siklus target yang sudah selesai.

c. Ketepatan Waktu

Waktu yang diberikan dalam suatu pekerjaan adalah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan tingkat aktivitas diselesaikan diawal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi ditingkatkan dengan cara memaksimalkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

e. Efisiensi

Merupakan tingkatan kesesuaian pendapatan dan pengeluaran dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Menurut Utari *et al.*, (2020) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. *Goal*
- b. *Standard*
- c. *Feedback*
- d. *Tool or Means*
- e. *Competence*
- f. *Motive*

2.2.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Tanaka *et al.*, (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja sebagai alat yang digunakan suatu organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya bisa mengubah sikap dan perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk dapat taat dalam peraturan serta norma yang berlaku. Sedangkan studi Sitopu *et al.*, (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya merupakan kemampuan dalam mengendalikan diri berupa tidak melakukan suatu perbuatan yang tidak tepat dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Studi lain menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran serta kemauan untuk mentaati aturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan (Ekasari *et al.*, 2022).

2. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Iptian *et al.*, (2020) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Objectives and abilities*
- b. *Exemplary leadership*
- c. *Justice*
- d. *Supervision*
- e. *Penalty sanctions*
- f. *Assertiveness*
- g. *Reply service*
- h. *Human relations*

Sedangkan Pranitasari dan Khotimah (2021) mendapati bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian kompensasi
- b. Adanya keteladanan seorang pimpinan dalam suatu organisasi
- c. Adanya aturan tetap yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian seorang pimpinan dalam melakukan keputusan/tindakan
- e. Adanya pengawasan dari pimpinan
- f. Adanya perhatian terhadap pegawai
- g. Dapat menciptakan budaya dalam mendukung tegaknya kedisiplinan.

Kemudian menurut Arif *et al.*, (2019) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Leadership*
- b. *Reward system*
- c. *Ability*
- d. *Remuneration*

- e. *Fairness*
- f. *Inherent supervision*
- g. *Legal sanctions*
- h. *Firmness, and*
- i. *Human relations*

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Utari *et al.*, (2020) indikator *work discipline* yaitu:

- a. *Goal and abilities*
- b. *Leadership role models*
- c. *Remuneration*
- d. *Justice*
- e. *Inherent Supervision*
- f. *Legal Sanctions*
- g. *Firmness*
- h. *Human Relations*

Menurut Efendi *et. al.*, 2020 indikator *work discipline* yaitu:

- a. *Timeliness*
- b. *How to use work equipment*
- c. *Responsibility*
- d. *Compliance with work rules*

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021) indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Patuh terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan, misalnya jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang.

- b. Patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan, misalnya cara berpakaian dan perbuatan selama ditempat kerja.
- c. Patuh terhadap aturan kepribadian, misalnya dan melakukan pekerjaan sesuai jobdes, bertanggung jawab dalam tugas, seta berhubungan baik dengan rekan kerja yang lain.
- d. Patuh terhadap aturan yang lainnya seperti melakukan yang boleh dilakukan, dan tidak melakukan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Variabel *Reward* terhadap Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang mendukung baik atau buruknya suatu kinerja dapat dilihat dari *reward* yang diberikan dalam suatu perusahaan. Penulis mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Chairunnisa *et al.*, (2020); Purba *et al.*, (2021), dan Aswan *et al.*, (2022) yang mengemukakan pada kesimpulannya bahwa *reward* dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penjabaran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Variabel *Punishment* terhadap Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan akan meningkat jika diterapkan sistem *punishment* dalam perusahaan. Hubungan *punishment* terhadap kinerja

karyawan sudah dibuktikan oleh banyak penelitian terdahulu, antara lain yang dilakukan oleh Purba *et al.*, (2021); Chairunnisa *et al.*, (2020); Astuti *et al.*, (2018), dan Kentjana dan Nainggolan (2018) yang semuanya menyatakan dalam kesimpulannya jika *punishment* menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Diduga terdapat pengaruh positif *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja karyawan

Jika disiplin kerja diimplementasikan dalam suatu perusahaan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Pada hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan peneliti menemukan beberapa riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Utari *et al.*, (2020); Pambudi *et al.*, (2022); Iptian *et al.*, (2020); Dairi *et al.*, (2020) yang semua menyatakan kalau disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Variabel *Reward* terhadap Variabel Disiplin Kerja

Dalam sebuah perusahaan jika *reward* diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. penulis menemukan riset terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningrum *et al.*, (2020); Purba *et al.*, (2021); Tanaka *et al.*, (2021); Dairi *et al.*, (2020) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* dan disiplin kerja. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Diduga terdapat pengaruh positif *reward* terhadap disiplin kerja.

2.3.5 Pengaruh Variabel *Punishment* terhadap Variabel Disiplin Kerja

Perusahaan yang baik akan menerapkan sistem *punishment* kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kedisiplin kerja. Berdasarkan penemuan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dihan dan Hidayat (2020); Dairi *et al.*, (2020); Purba *et al.*, (2021) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Diduga terdapat pengaruh positif *punishment* terhadap disiplin kerja.

2.3.6 Pengaruh Variabel *Reward* terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

Reward jika diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan maka disiplin kerja dan kinerja akan meningkat dan menjadi bagus. Dalam

hipotesis ini, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tanaka *et al.*, (2021); Dihan dan Hidayat (2020); Olivia dan Lestariningsih (2022); Jeffry dan Agustina (2022) yang mengemukakan kesimpulannya bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dari hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ke enam sebagai berikut:

H6: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

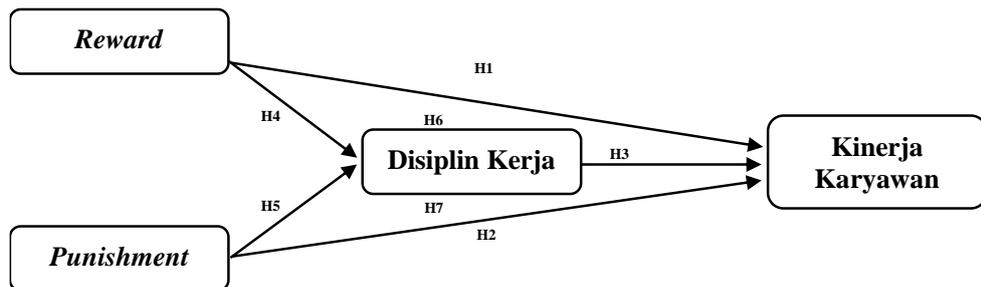
2.3.7 Pengaruh Variabel *Punishment* terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja.

Jika sistem *punishment* diimplementasikan dengan baik dalam suatu perusahaan maka dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik. Penulis menemukan hasil kajian penelitian terdahulu yang sudah dikerjakan oleh Olivia dan Lestariningsih (2022); oleh Dihan dan Hidayat (2020) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Dari* hasil penjabaran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ke tujuh sebagai berikut:

H7: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari penelitian sebelumnya dan teori yang sudah dijelaskan di atas, digambarkan sebagai tampak pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Keterangan:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *reward* (X1) dan *punishment* (X2).
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell (2014) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu alat untuk menguji teori objektif dengan cara menyelidiki hubungan antar variabel. Pada pendekatan ini, variabel dapat diukur menggunakan instrumen serta dianalisis dengan prosedur statistik.

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) penelitian kuantitatif dapat disebut sebagai eksperimen, eksperimen memungkinkan untuk menguji terkait sebab akibat melewati observasi. Penalaran deduktif digunakan dalam penelitian kuantitatif melalui rancangan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya untuk mengajukan teori yang dapat diuji.

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan instrumen semacam kuesioner atau sensus, penelitian kuantitatif juga lebih menekankan pada hasil rata-rata keragaman yang ada serta lebih fokus pada keandalan. Penelitian kuantitatif memiliki beberapa macam alat analisis data seperti teknik korelasional, analisis deskriptif, dan regresi. Teknik analisis memakai uji teori melalui analisis statistika dan matematika (Sekaran dan Bougie 2016).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di sektor otomotif, yaitu PT Jumbo Power International yang berpusat di Jl. Cicukang 11A Holis Kel.Caringin, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

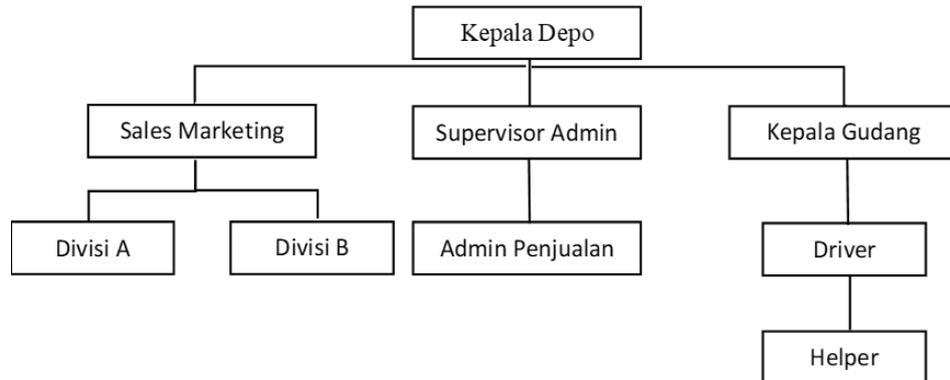
3.3 Profil Perusahaan

PT Jumbo Power International merupakan perusahaan yang bekerja di industri otomotif yang berasal dari negara Jepang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 yang hanya memproduksi minyak rem, perawatan mobil sambil mengimpor minyak pelumas atau oli. Pada tahun 2000 PT Jumbo Power International mulai memproduksi oli sendiri dan memperluas jaringan distribusi kantor cabang di berbagai daerah di Indonesia.

3.3.1 Visi dan Misi Perusahaan

PT Jumbo Power International memiliki visi menjadi produsen minyak mesin dan minyak rem yang handal dalam memberikan kepuasan konsumen. Dalam mewujudkan visinya, PT Jumbo Power International memiliki misi dengan mengupayakan peningkatan pelanggan melalui hubungan yang lebih dekat dan distribusi yang luas dalam memenuhi kebutuhan konsumen akan energi dan produk otomotif.

3.3.2 Struktur Perusahaan



Gambar 3. 1 Struktur Perusahaan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi identitas berbeda atau sesuatu yang membuat nilai berubah (Sekaran dan Bougie 2016). Sedangkan variabel biasanya mengacu pada karakteristik dari seseorang atau kelompok yang dapat diukur dan dipelajari oleh orang maupun organisasi tersebut (Creswell 2014).

1. Variabel Independen (X)

Sekaran dan Bougie (2016) mendefinisikan variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik dalam memperkuat atau memperlemah. Sedangkan definisi variabel independen menurut Creswell (2014) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu *reward* (X1) dan *punishment* sebagai (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen menurut Sekaran dan Bougie (2016) dapat di definisikan sebagai variabel utama. Dalam kata lain, variabel ini menjadi fokus utama untuk diselidiki peneliti. Selain itu Creswell (2014) mendefinisikan bahwa variabel dependen merupakan variabel hasil pengaruh dari variabel yang lain atau variabel yang bergantung pada variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* atau variabel mediasi merupakan variabel yang hadir diantara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran dan Bougie 2016). Sedangkan definisi lainnya yang dikemukakan Creswell (2014) variabel *intervening* atau disebut juga mediasi merupakan variabel yang terletak ditengah antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel *intervening* yang digunakan yaitu disiplin kerja.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sekaran dan Bougie (2016) mengemukakan bahwa populasi merupakan sebuah acuan dalam seluruh kelompok individu, peristiwa, bahkan hal-hal menarik yang akan diselidiki oleh penulis. Populasi yang digunakan peneliti yaitu karyawan dari PT Jumbo *Power International*.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran dan Bougie (2016) yaitu elemen dari populasi yang hanya beberapa orang yang terpilih. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan peringkat yang ada dalam populasi. Menurut Ghozali (2006) besar sampel minimal yang direkomendasikan untuk uji PLS-SEM berkisar 30 sampai 100 responden. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 78 orang yang merupakan karyawan dari PT Jumbo *Power International*.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Reward

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap individu baik secara material maupun non-material. Adapun indikator *reward* menurut Sunarto *et al.*, (2017):

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Bonus dan Insentif
- 4) Kesejahteraan
- 5) Pengembangan Karir
- 6) Psikologis dan Sosial

3.6.2 Punishment

Punishment merupakan tindakan atau konsekuensi yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran hukum. Menurut Sunarto *et al.*, (2017) indikator *punishment* sebagai berikut:

- 1) *Punishment* Preventif
- 2) *Punishment* Represif

3.6.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai ukuran kontribusi yang diberikan, yang tercermin dalam bentuk penyelesaian tugas atau pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) dalam Arif *et al.*, (2019):

- 1) Beban pekerjaan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kerjasama

3.6.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan komitmen seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan norma, aturan, kebijakan, dan etika yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Agustini (2011) dalam Arif *et al.*, (2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab bekerja

3.7 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis Data

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari pihak pertama (Sekaran dan Bougie 2016). Data primer didapatkan dari hasil survei dan wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada sebelumnya. Sebagian sumber data ada yang dipublikasikan ada yang tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari buku, internet, website perusahaan bahkan artikel lainnya (Sekaran dan Bougie 2016).

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Semua informasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang cepat untuk mengetahui hasil pengukuran variabel penelitian. Menurut Prawiyogi, *et. al.*, (2021) kuesioner atau angket adalah sebuah metode untuk mengumpulkan data yang sudah dilakukan peneliti dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan terkait dengan masalah penelitian. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini. *Skala Likert* merupakan indikator yang dirancang untuk mengukur jawaban responden dengan melihat pengaruh

subjek penelitian untuk menyetujui pertanyaan indikator variabel (Sekaran dan Boguie 2016). Bobot yang digunakan terdiri dari 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=cukup setuju, 5=setuju, dan 6=sangat setuju. Alasan memilih skala likert 6 adalah untuk menghindari sikap responden yang menjawab pertanyaan pada pilihan netral sehingga hasil yang didapat tidak bias (Ningrum dan Tobing, 2022).

3.8 Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan bukti bahwa cara yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep sesuai dengan yang dimaksud (Sekaran dan Boguie 2016). Untuk mengetahui benar atau salahnya pengujian, maka diperlukan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian. Dalam uji validitas ini akan menggunakan aplikasi SEM PLS. Riset ini menggunakan cara mengkorelasikan dengan skor jawaban pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari semua item pertanyaan. Setelah itu, dilakukan perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada (df) *degree of freedom* = $n-2$ dengan n merupakan jumlah sampel. Kemudian, hasil dari korelasi harus mencukupi lebih dari 5% agar memenuhi penilaian signifikansi. Hasil dapat dinyatakan valid apabila suatu variabel r-hitung > r-tabel dengan hasil positif (Ghozali 2018).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator dari variabel yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Jika jawaban responden konsisten, maka

kuesioner dapat dikatakan reliabel. Sekaran dan Bougie (2016) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur yang bertujuan untuk menguji indikator apakah dapat ditanggapi secara konsisten dan stabil.

Pengujian ini akan menggunakan uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Cara ini digunakan untuk menghitung uji reliabilitas dengan mengukur sikap dan perilaku. Aplikasi SEM PLS akan digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian.

3.9 Teknis Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran mengenai data yang diperoleh. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk membantu mendapatkan data dengan meringkas poin-poin data. Analisis deskriptif yaitu data untuk variabel dalam suatu riset yang mencakup gambaran hasil dari rata-rata, standar deviasi serta rentang skor Creswell (2014). Dalam proses mengolah data, penulis menggunakan kuesioner untuk menganalisis karakteristik responden. Data yang dihasilkan berupa persentase responden pada masing-masing jenis.

3.9.2 *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan *Partial Least Square* sebagai pendekatan untuk menganalisis data. *Partial Least Square* (PLS) merupakan jenis analisis SEM (*structural equation modeling*) yang berbasis elemen dengan sifat konstruk formatif. PLS menghindari banyak

asumsi restriktif di dasari teknis *max likelihood* dan membuktikan solusi yang tidak serta ketidakjelasan faktor. Menurut Tjahjono *et al.*, (2021) SEM adalah cara komprehensif untuk menguji hipotesis tentang variabel yang terlihat dan tersembunyi. Ini menggabungkan konsep analisis faktor dalam model pengukuran dan regresi melalui model struktural. Model pengukuran menjelaskan hubungan variabel dengan indikatornya, sementara model struktural menguraikan hubungan antar variabel.

Alasan Hair *et. al.*, (2019) memilih PLS-SEM yaitu ketika analisis berhubungan dengan pengjian kerangka teoritis perspektif prediktif, complex structural model, dan meliputi banyak konstruk, hubungan model atau indikator, tujuan pengujian ini adalah supaya dapat memahami kompleksitas yang meningkat dari hasil eksplorasi teori yang sudah pasti. Peneliti melakukan investigasi untuk mengembangkan teori, selagi path model meliputi satu bahkan lebih konstruksi yang diukur secara formatif, maka PLS-SEM akan bekerja baik juga dengan ukuran sampel besar, ketika masalah distribusi menjadi ketertarikan, semacam normalitas berkurang, dan ketika penelitian membutuhkan skor variabel laten untuk analisis tindak lanjut.

PLS-SEM menganjurkan sebuah solusi untuk menggunakan ukuran sampel kecil jika model lebih banyak konstruksi dan jumlah item yang besar. Secara teknis, cara PLS-SEM memungkinkan dengan menghitung pengukuran dan hubungan model struktural secara tidak bersamaan atau terpisah. PLS-SEM diterapkan dengan jumlah sampel lebih kecil sedangkan

populasi menentukan kondisi dimana *size* sampel yang lebih kecil dapat disetujui (Rigdon 2016).

Menurut Purwanto dan Sudargini (2021) terdapat beberapa tahapan untuk mengevaluasi hasil *Partial Least Square*, yaitu: menguji alat pengukuran, penilaian konsistensi *internal*, penilaian cara pengukuran reflektif, serta penilaian validitas diskriminan. Pada penelitian ini akan menggunakan *SmartPLS* untuk menganalisis data yang telah diperoleh.

3.10 Uji Instrument

3.10.1 Measurement Model (Outer Model)

Cara pengukuran akan menentukan aturan korespondensi antara variabel terukur dan laten guna mengukur validitas dan reliabilitas data.

1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen yaitu untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Pemeriksaan reliabilitas item individu bisa dilihat angka *loading factor* yang sudah distandarkan. *The standardized loading factor* memvisualkan seberapa besar korelasi antara setiap item indikator dan konstraknya. Jika angka *loading factor* $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur konstruk, namun dalam penelitian tahap awal pengukuran nilai *loading* diatas 0.50 – 0.60 masih dapat diterima (Abdillah dan Hartono 2014).

2) Validitas Diskriminan

Cross loading dilakukan untuk mengevaluasi validitas deskriminan, selanjutnya membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE)

dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk. *Size cross loading* merupakan bandingan anatar korelasi dan indikator dengan konstruknya dan konstruk blok lain. Apabila konstruk antara indikator dan konstruknya lebih tinggi dibanding korelasi dengan konstruk blok lain, hal ini menyatakan bahwa prediksi ukuran konstruk bloknya lebih baik. *Size* lain dari validitas diskriminan yaitu bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antara konstruk dan konstruk lain, bisa juga nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk. Hasil validitas deskriminan yang bagus dapat diperoleh apabila angka AVE pada setiap konstruk > dari angka korelasi dengan AVE > 0,50 (Hair *et al.*, 2019).

3) Reliabilitas Komposit

Dalam mengukur konsistensi *internal* reliabilitas komposit lebih baik dibanding *cronbach's alpha* pada SEM karena reliabilitas tidak mengasumsikan bobot yang sama dari setiap indikator. Adapun, *rule of thumb* nilai *alpha* atau reliabilitas komposit yang baik harus lebih besar dari 0,70 maka dapat dinyatakan reliabilitas (Abdillah dan Hartono 2014).

3.10.2 Structural Model (Inner Model)

Model struktural yaitu model yang memberikan gambaran mengenai hubungan yang terjadi antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural dalam penelitian ini akan menggunakan *r-square* (R^2) dan uji hipotesis.

1) *R-Square* (R^2)

Dalam mengukur structural model dapat dimulai dengan melihat r-square yang terdapat pada setiap variabel endogen sebagai gambaran dari structural model. Hasil dari nilai r-square nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan efek dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Kriteria nilai r-square terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: lemah= 0,25, sedang= 0,50, dan kuat= 0,75 (Ghozali dan Latan 2015).

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat signifikan pengaruh variabel dengan cara resampling kembali seluruh sampel asli. Pada uji ini, nilai signifikan yang digunakan yaitu 1,96 dengan signifikan level 5% (Ghozali dan Latan 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Semua informasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 78 orang karyawan di PT Jumbo Power International. Akumulasi data dilakukan melalui sensus dengan seluruh elemen dalam populasi yang diteliti satu per satu.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk membantu mendapatkan data dengan meringkas poin-poin data. Analisis deskriptif adalah data untuk variabel dalam suatu riset yang mencakup gambaran hasil dari rata-rata, standar deviasi serta rentang skor Creswell (2014). Berdasarkan kolektif jawaban responden penelitian mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja yakni sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	61,5%
Perempuan	30	38.5%
Usia		
< 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	21	26,9%
31 - 40 tahun	53	67,9%

> 40 tahun	4	5,1%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	10	12,8%
Diploma (D1/D2/D3)	29	37,2%
Sarjana	39	50%
Magister	-	-
Doktor	-	-
Lama Bekerja		
< 1 tahun	-	-
1 – 5 tahun	36	46,2%
5 – 10 tahun	41	52,6%
> 10 tahun	1	1,3%
TOTAL	78	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas, diketahui bahwa golongan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 48 orang dengan nilai presentase 61,5%, sedangkan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 30 orang dengan presentase 38.5%. Golongan usia responden tertinggi terdapat pada rentang usia 31-40 tahun berjumlah 53 orang dengan presentase 67,9%, sedangkan golongan responden terendah terdapat pada rentang usia >40 tahun dengan presentase 5,1%. Kemudian untuk golongan pendidikan terakhir responden terbanyak terdapat pada golongan sarjana sebanyak 39 orang dengan hasil presentase 50%, sedangkan golongan pendidikan paling sedikit terdapat pada golongan SMA berjumlah 10 orang dengan presentase 12,8%. Dan yang terakhir terdapat golongan lama bekerja responden tertinggi terdapat pada 5 – 10 tahun berjumlah 41 orang dengan presentase

52,6%, sedangkan lama kerja terendah terdapat pada >10 dengan jumlah 1 orang dan nilai presentase hanya 1,3%.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Data yang telah disimpulkan berdasarkan hasil tanggapan responden kemudian di analisis untuk di identifikasi terkait aspek dari *reward*, *punishment*, kinerja karyawan dan disiplin kerja yang ada dalam perusahaan.

Rumus skala interval menurut Sugiyono (2018) yaitu:

Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 6 - 1 \div 5 = 1$$

Tabel 4.2 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1.00 s/d 2.00	Sangat Rendah
2.01 s/d 3.01	Rendah
3.02 s/d 4.02	Sedang
4.03 s/d 5.03	Tinggi
5.04 s/d 6.04	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.3.1 *Reward* (X1)

Hasil jawaban responden mengenai *reward*, diperoleh dari dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Jumbo *Power International* berjumlah 78 orang. Kuesioner mengenai *reward* terdiri dari 20 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai *Reward*

Item	Tanggapan Responden						N	Mean	Kategori Interval
	STS	TS	KS	CS	S	SS			
R1	0	0	0	7	48	23	78	5.21	Sangat Tinggi
R2	0	0	1	15	24	38	78	5.27	Sangat Tinggi
R3	0	0	0	10	43	25	78	5.19	Sangat Tinggi
R4	0	1	1	9	31	36	78	5.28	Sangat Tinggi
R5	0	0	0	14	36	28	78	5.28	Sangat Tinggi
R6	0	0	3	9	40	26	78	5.28	Sangat Tinggi
R7	1	0	2	8	28	39	78	5.29	Sangat Tinggi
R8	0	2	1	18	29	28	78	5.03	Sangat Tinggi
R9	0	0	0	12	36	30	78	5.23	Sangat Tinggi
R10	0	1	2	7	37	31	78	5.22	Sangat Tinggi
R11	0	1	0	12	34	31	78	5.21	Sangat Tinggi
R12	0	0	0	12	27	39	78	5.35	Sangat Tinggi
R13	1	0	2	14	34	27	78	5.06	Sangat Tinggi
R14	0	1	11	9	23	34	78	5.00	Sangat Tinggi
R15	0	1	8	15	34	20	78	4.82	Sangat Tinggi
R16	1	0	2	12	38	25	78	5.06	Sangat Tinggi
R17	1	4	1	11	36	25	78	4.95	Sangat Tinggi
R18	2	4	3	13	30	26	78	4.83	Sangat Tinggi
R19	0	1	6	9	43	19	78	4.94	Sangat Tinggi
R20	0	3	4	10	29	32	78	5.06	Sangat Tinggi
Skor Total							1.560	5.13	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel *reward* (X1) memiliki skor rata-rata 5.13 yang berada di kategori sangat tinggi dengan interval 5.04 s/d 6.04. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 12 mengenai kebebasan untuk melakukan ibadah rutin setiap hari. Sedangkan jawaban responden terendah berada pada item pernyataan 15 mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan studi banding untuk mengasah kompetensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Jumbo *Power International* memiliki pandangan *reward* tertinggi apabila adanya kebebasan untuk melakukan ibadah rutin setiap hari, maka kinerja akan baik.

4.3.2 Punishment (X2)

Tanggapan responden mengenai *punishment* diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Jumbo *Power International* berjumlah 78 orang. Kuesioner mengenai *punishment* terdiri dari 9 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai *Punishment*

Item	Tanggapan Responden						N	Mean	Kategori Interval
	STS	TS	KS	CS	S	SS			
P1	0	0	1	8	40	29	78	5.24	Sangat Tinggi
P2	0	0	0	6	34	38	78	5.41	Sangat Tinggi
P3	0	0	0	12	43	23	78	5.14	Sangat Tinggi

P4	34	25	4	4	3	8	78	5.24	Sangat Tinggi
P5	0	1	0	13	34	30	78	5.18	Sangat Tinggi
P6	1	0	0	7	38	32	78	5.27	Sangat Tinggi
P7	0	0	0	10	35	33	78	5.29	Sangat Tinggi
P8	0	0	0	6	36	36	78	5.38	Sangat Tinggi
P9	0	0	2	9	30	37	78	5.31	Sangat Tinggi
Skor Total							702	4.94	Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa respon penilaian pada variabel *punishment* (X2) memiliki skor rata-rata 4.94 yang berada di kategori tinggi dengan interval 4.03 s/d 5.03. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 2 mengenai karyawan mengikuti anjuran dan perintah yang diberikan perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 3 mengenai karyawan mentaati larangan-larangan yang berlaku di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Jumbo Power International memiliki pandangan *punishment* tertinggi apabila karyawan dapat mengikuti anjuran dan perintah yang diberikan perusahaan.

4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Jumbo Power International berjumlah 78 orang. Kuesioner mengenai kinerja karyawan terdiri dari 8 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut

merupakan hasil dari tanggapan seluruh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Item	Tanggapan Responden						N	Mean	Kategori Interval
	STS	TS	KS	CS	S	SS			
K1	0	0	0	8	42	28	78	5.26	Sangat Tinggi
K2	0	0	3	10	32	33	78	5.22	Sangat Tinggi
K3	0	0	1	15	37	255	78	5.10	Sangat Tinggi
K4	0	0	0	11	36	31	78	5.26	Sangat Tinggi
K5	0	0	0	12	33	33	78	5.27	Sangat Tinggi
K6	0	1	2	14	35	26	78	5.06	Sangat Tinggi
K7	0	0	0	7	36	35	78	5.36	Sangat Tinggi
K8	0	0	2	9	36	31	78	5.23	Sangat Tinggi
Skor Total							624	5.22	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa respon penilaian pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki skor rata-rata 5.22 yang berada di kategori sangat tinggi dengan interval 5.04 s/d 6.04. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 7 mengenai kehadiran karyawan yang konsisten. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 6 mengenai ketepatan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Jumbo *Power International* memiliki pandangan kinerja karyawan tertinggi apabila karyawan hadir secara konsisten.

4.3.4 Disiplin Kerja (Z)

Hasil jawaban responden mengenai disiplin kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Jumbo Power International berjumlah 78 orang. Kuesioner mengenai disiplin kerja terdiri dari 7 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Item	Tanggapan Responden						N	Mean	Kategori Interval
	STS	TS	KS	CS	S	SS			
D1	0	0	2	3	40	33	78	5.33	Sangat Tinggi
D2	0	1	0	11	33	33	78	5.25	Sangat Tinggi
D3	0	0	0	11	34	34	78	5.29	Sangat Tinggi
D4	0	0	0	4	42	42	78	5.49	Sangat Tinggi
D5	0	0	1	10	34	34	78	5.28	Sangat Tinggi
D6	0	0	0	9	28	28	78	5.24	Sangat Tinggi
D7	0	0	0	13	36	36	78	5.29	Sangat Tinggi
Skor Total							546	5.31	Sangat Tinggi

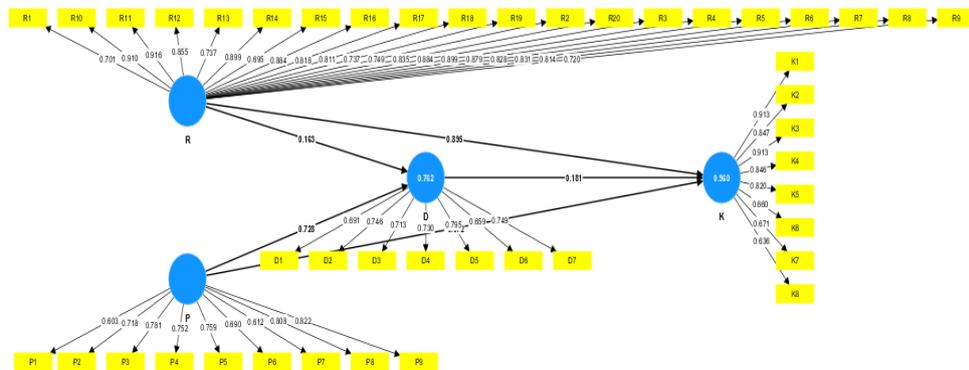
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa respon penilaian pada variabel disiplin kekrja (Z) memiliki skor rata-rata 5.31 yang berada di kategori sangat tinggi dengan interval 5.04 s/d 6.04. Responden tertinggi berada pada item pernyataan 4 mengenai karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan pimpinan. Sedangkan tanggapan responden terendah berada pada item pernyataan 6 mengenai karyawan dapat mengerjakan

pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Jumbo *Power International* memiliki pandangan disiplin kerja tertinggi apabila karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan pemimpin dalam perusahaan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Measurement Model (Outer Model)



Gambar 4. 1 Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.4.2 Validitas Konvergen

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari *outer model* dapat dilihat jika angka *loading factor* > 0,70 maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten.

Tabel 4.7 Rangkuman Nilai Outer Loading masing-masing Variabel

	DK	KK	P	R
DK 1	0.691			
DK 2	0.746			
DK 3	0.713			
DK 4	0.730			

DK 5	0.795			
DK 6	0.659			
DK 7	0.749			
KK 1		0.913		
KK 2		0.847		
KK 3		0.913		
KK 4		0.846		
KK 5		0.820		
KK 6		0.660		
KK 7		0.671		
KK 8		0.636		
P 1			0.603	
P 2			0.718	
P 3			0.781	
P 4			0.752	
P 5			0.759	
P 6			0.690	
P 7			0.612	
P 8			0.808	
P 9			0.822	
R 1				0.701
R 10				0.910
R 11				0.916
R 12				0.855
R 13				0.737
R 14				0.899
R 15				0.695
R 16				0.884
R 17				0.818
R 18				0.811
R 19				0.737
R 2				0.749
R 20				0.835
R 3				0.884
R 4				0.899
R 5				0.879
R 6				0.828
R 7				0.831
R 8				0.814
R 9				0.720

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa muatan (*loading*) yang lebih besar dari 0.70 kecuali pada indikator yang menjelaskan konstruk disiplin kerja yakni D1 dengan nilai *loading* 0.691 dan D6 dengan nilai 0.659. Selanjutnya nilai *loading* lain yang tidak valid terdapat pada indikator yang menjelaskan konstruk kinerja karyawan yakni K6 dengan nilai *loading* 0.660, K7 dengan nilai 0.671, dan K8 dengan nilai *loading* 0.636. Kemudian nilai *loading* yang tidak valid terdapat pada indikator yang menjelaskan konstruk *punishment* yakni P1 dengan nilai 0.603, P6 dengan nilai 0.690, dan P7 dengan nilai 0.612. Selain itu, nilai *loading* yang tidak valid terdapat di indikator R15 dengan nilai *loading* 0.695 yang menjelaskan konstruk *reward*.

4.4.3 Validitas Diskriminan

Cross loading dilakukan untuk mengevaluasi validitas deskriminan, selanjutnya membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk. *Size cross loading* merupakan bandingan anatar korelasi dan indikator dengan konstruknya dan konstruk blok lain. Apabila konstruk antara indikator dan konstruknya lebih tinggi dibanding korelasi dengan konstruk blok lain, hal ini menyatakan bahwa prediksi ukuran konstruk bloknya lebih baik. *Size* lain dari validitas diskriminan yaitu bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antara konstruk dan konstruk lain, bisa juga nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk. Hasil validitas deskriminan yang bagus

dapat diperoleh apabila angka AVE pada setiap konstruk > dari angka korelasi dengan AVE > 0,50 (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 4.8 Nilai Cross Loading

	DK	KK	P	R
D 2	0.746	0.515	0.569	0.499
D 3	0.713	0.473	0.580	0.484
D 4	0.730	0.547	0.640	0.559
D 5	0.795	0.615	0.647	0.572
D 6	0.659	0.503	0.634	0.485
K 1	0.701	0.913	0.684	0.884
K 3	0.698	0.913	0.694	0.879
K 4	0.569	0.846	0.616	0.828
P 1	0.589	0.443	0.603	0.420
P 3	0.601	0.593	0.781	0.596
P 5	0.661	0.593	0.759	0.597
P 6	0.570	0.585	0.690	0.559
P 7	0.480	0.482	0.612	0.479
P 8	0.703	0.668	0.808	0.701
P 9	0.643	0.684	0.822	0.749
R 10	0.708	0.871	0.752	0.910
R 11	0.692	0.868	0.762	0.916
R 12	0.647	0.807	0.710	0.855
R 14	0.678	0.847	0.752	0.899
R 18	0.611	0.798	0.613	0.811
R 4	0.678	0.847	0.752	0.899
R 7	0.618	0.820	0.629	0.831
R 8	0.560	0.765	0.658	0.814
R 9	0.610	0.690	0.632	0.720

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa indikator konstruk memiliki korelasi lebih besar dibandingkan indikator lainnya, dengan kata lain semua pengujian validitas diskriminan indikator dinyatakan valid.

4.4.4 Reliabilitas Komposit

Dalam mengukur konsistensi internal reliabilitas komposit lebih baik dibanding cronbach's alpha pada SEM karena reliabilitas tidak

mengasumsikan bobot yang sama dari setiap indikator. Adapun, rule of thumb nilai alpha atau reliabilitas komposit yang baik harus lebih besar dari 0,70 maka dapat dinyatakan reliabilitas (Abdillah dan Hartono 2014).

Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas Komposit

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DK	0.851	0.854	0.887	0.529
KK	0.914	0.928	0.931	0.633
P	0.889	0.897	0.911	0.535
R	0.974	0.976	0.977	0.678

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diujikan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dengan menguji model struktural.

4.5 Analisis Structural Model (Inner Model)

Inner model merupakan model yang memberikan gambaran mengenai hubungan yang terjadi antara variabel laten berdasarkan teori substantif. *Inner modal* dalam penelitian ini akan menggunakan *r-square* (R^2) dan uji hipotesis.

4.5.1 R-Square (R²)

Tabel 4.10 Pengukuran *Inner Model*

	R-square	R-square adjusted
DK	0.762	0.755
KK	0.960	0.959

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.5 menunjukkan adanya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja dengan nilai hasil 0.762, angka tersebut dapat dipresentasikan menjadi 76,2%. Selain itu, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai hasil sebesar 0.960 atau jika dipresentasikan sebesar 96%.

4.5.2 Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	Nilai P (P value)
D -> K	0.181	0.185	0.047	3.804	0.000
P -> D	0.728	0.705	0.135	5.386	0.000
P -> K	0.059	0.044	0.070	0.849	0.396
R -> D	0.163	0.181	0.136	1.202	0.230
R -> K	0.924	0.937	0.058	15.868	0.000
R -> D -> K	0.029	0.035	0.028	1.066	0.287
P -> D -> K	0.132	0.130	0.042	3.148	0.002

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dalam mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilihat melalui penjelasan dibawah ini:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.181 dan nilai t statistik $3.804 > 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H3 diterima**.
2. Pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.727 dan nilai t statistik $5.386 > 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H5 diterima**.
3. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.059 dan nilai t statistik $0.849 < 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H2 ditolak**.
4. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.163 dan t statistik $1.202 < 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H4 ditolak**.
5. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.924 dan t statistik $15.868 > 1.96$, maka dapat dinyatakan **H1 diterima**.
6. Pengaruh disiplin kerja memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.029 dan t statistik $1.066 < 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H6 ditolak**.
7. Pengaruh disiplin kerja memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sampel asli sebesar 0.132 dan t statistik $3.148 > 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa **H7 diterima**.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai t statistik $15.868 > 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima. Artinya *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jumbo *Power International*. Hasil penelitian ini sesuai dengan literatur sebelumnya yang menyimpulkan bahwa ketika *reward* meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi (Chairunnisa *et al.*, 2020; Purba *et al.*, 2021; Anwar *et al.*, 2022).

Dapat diketahui bahwa PT Jumbo *Power International* berhasil memberikan *reward* yang sesuai harapan karyawan, baik secara intrinsik seperti kesejahteraan, pengembangan karir, psikologis dan sosial. Selain itu, secara ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, bonus dan insentif. Hal tersebut yang membuat individu dari masing-masing karyawan berlomba untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika semakin tinggi *reward* yang diberikan PT Jumbo *Power International*, maka semakin tinggi kualitas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

4.6.2 Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis didapatkan nilai t statistik $0.849 < 1.96$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak. Artinya *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Sukarno (2021)

yang menyatakan bahwa *punishment* yang meliputi hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat ini belum dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Besar kecilnya *punishment* yang diberikan perusahaan tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dapat diketahui tingginya *punishment* yang diberikan PT Jumbo *Power International* terhadap karyawan tidak semuanya dapat diterima. *Punishment* yang diterapkan di PT Jumbo *Power International* mungkin tidak memberikan hasil yang diharapkan terhadap perilaku karyawan. Faktor utama yang menyebabkan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu respon yang tidak efektif, hukuman yang diberikan tidak diartikan secara serius oleh sebagian besar karyawan. Beberapa karyawan mungkin tidak merasa terancam atau tidak sepenuhnya memahami konsekuensi yang akan mereka hadapi akibat tindakan mereka. Selain itu, mungkin juga ada kekurangan konsistensi dalam menerapkan *punishment*, di mana beberapa pelanggaran diabaikan atau tidak diawasi dengan ketat. Sebaiknya, manajer PT Jumbo *Power International* perlu melakukan tinjauan menyeluruh terhadap sistem *punishment* yang ada. Manajer perlu memastikan kembali bahwa *punishment* yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran dan proporsional dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat nilai t statistik $3.804 > 1.96$, artinya hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja (Utari *et al.*, 2020; Iptian *et al.*, 2020; Dairi *et al.*, 2020; Pambudi *et al.*, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur. Karyawan di PT Jumbo *Power International* yang mematuhi aturan dan prosedur memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan lebih terencana dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Mereka lebih cenderung memanfaatkan waktu dengan baik, memprioritaskan tugas dengan benar, dan menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Dapat disimpulkan bahwa Implementasi disiplin kerja di PT Jumbo *Power International* menciptakan lingkungan kerja terstruktur, mendorong karyawan untuk bekerja lebih terencana dan efisien, memanfaatkan waktu dengan baik, memprioritaskan tugas dengan benar, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam waktu yang lebih singkat.

4.6.4 Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini terbukti dari nilai t statistik $1.202 < 1.96$, maka hipotesis tidak diterima. Hipotesis ini didukung oleh Utami (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *reward* dan disiplin kerja. Artinya besar kecilnya *reward*

yang diberikan kepada karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Alasan ditolaknya hipotesis antara *reward* dengan disiplin kerja di PT Jumbo *Power International* dapat disebabkan oleh kurangnya fokus *reward* pada aspek disiplin kerja karyawan. Dalam situasi di mana *reward* lebih menekankan pencapaian target kuantitatif atau kualitatif, seperti penjualan atau produktivitas, karyawan cenderung terpusat pada upaya mencapai tujuan tersebut tanpa mempertimbangkan pentingnya menjaga tingkat disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari. Akibatnya, hubungan antara pemberian *reward* dengan disiplin kerja menjadi kabur, dan karyawan mungkin kehilangan motivasi untuk memprioritaskan aspek disiplin dalam pekerjaan mereka.

Sistem pengukuran kinerja yang mungkin tidak akurat atau kurang mencerminkan secara tepat tingkat disiplin kerja juga dapat mempengaruhi keterkaitan antara *reward* dan disiplin kerja. Jika indikator kinerja seperti kehadiran atau kualitas kerja tidak dimasukkan dalam aspek penilaian yang jelas terkait disiplin dan perilaku kerja yang teratur, karyawan mungkin merasa bahwa *reward* yang mereka terima tidak terkait dengan kedisiplinan yang mereka tunjukkan. Hal ini bisa mengurangi insentif untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi di lingkungan kerja. Dengan demikian, PT Jumbo *Power International* perlu memberikan kejelasan dalam sistem pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa disiplin kerja diakui dan dihargai seiring dengan pencapaian target organisasi.

4.6.5 Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.6 menunjukkan *punishment* dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja, hal tersebut didukung dari t statistik $5.386 > 1.96$, yang artinya hipotesis lima diterima. Riset ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Dairi *et al.*, 2020; Dihan dan Hidayat, 2020; Purba *et al.*, 2021). Dapat disimpulkan bahwa peningkatan *punishment* akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja, begitupula sebaliknya.

Pada PT Jumbo *Power International*, penerapan *punishment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat disiplin karyawan. Hukuman yang diterapkan secara konsisten memberikan sinyal jelas kepada karyawan bahwa pelanggaran terhadap aturan tidak akan ditoleransi dan akan berakibat pada konsekuensi yang serius. Kesadaran akan adanya hukuman ini mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan dan mematuhi peraturan perusahaan dengan hati-hati, mengingat potensi risiko yang dapat mempengaruhi karir dan reputasi mereka. Dalam situasi ini, karyawan memilih untuk menghindari pelanggaran dan lebih memprioritaskan disiplin kerja demi memelihara citra profesionalisme serta menjaga stabilitas lingkungan kerja di PT Jumbo *Power International*. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya prosedur hukuman yang jelas pada PT Jumbo *Power International* dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4.6.6 Pengaruh Disiplin Kerja memediasi Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Jumbo *Power International*. Hal ini terbukti dari nilai t statistik $1.066 < 1.96$, sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Hasil riset ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dihan dan Hidayat, 2020; Tanaka et al., 2021; Olivia dan Lestariningsih, 2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Dengan kata lain, disiplin kerja berperan sebagai mediasi hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan. Jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT Jumbo *Power International*, maka hasil *reward* cenderung kuat dan menunjukkan positif. Oleh karena itu, pentingnya bagi manajer PT Jumbo *Power International* untuk dapat meningkatkan *reward* supaya lebih baik lagi, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang bagus untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hasil hipotesis ini yang menyatakan negatif, peneliti belum dapat menemukan penelitian yang mendukung hitopesis ini. Oleh karena

itu, peneliti mencoba melakukan wawancara dengan Kepala Depo PT Jumbo *Power International* Cabang Tasikmalaya, yaitu Bapak Asep Cahya. Menurut beliau alasan kenapa disiplin kerja tidak memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Kesadaran orang mengenai *reward* yang bermacam-macam yang mungkin dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja di PT Jumbo Power International.
2. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya seperti lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi intrinsik juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Keterbatasan keterampilan karyawan sendiri dapat menghambat penerapan disiplin kerja dan mempengaruhi *reward* serta dapat membuat kualitas kinerja menurun.

Faktor lainnya menurut perspektif karyawan mengenai disiplin kerja yang tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Seorang pemimpin yang adil, transparan, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan terorganisir.
2. Kondisi kerja yang baik, termasuk lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai, dapat menciptakan suasana kerja yang

positif dan dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan disiplin kerja karyawan.

3. Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan adalah bentuk motivasi intrinsik yang sangat efektif. Ketika karyawan merasa diakui atas kontribusinya, mereka cenderung lebih bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini juga mempengaruhi disiplin kerja karena karyawan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan.
4. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat yang memadai, dan kegiatan di luar pekerjaan, mereka cenderung lebih segar dan produktif saat bekerja.
5. Komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajemen, adanya komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu menghindari kebingungan dan konflik, hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja dan disiplin di tempat kerja.

4.6.7 Pengaruh Disiplin Kerja memediasi *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa disiplin kerja dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik $3.148 > 1.96$, sehingga hipotesis 7 diterima. Penelitian ini sejalan dengan riset terdahulu yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan (Dihan dan Hidayat

2020; Olivia dan Lestariningsih 2022). Dalam penelitian ini, pengaruh mediasi disiplin kerja dibuktikan dengan adanya sistem presensi yang dievaluasi melalui laporan hasil kinerja. Ketika karyawan melakukan bolos kerja yang artinya tidak melakukan disiplin kerja maka akan mendapatkan *punishment* ringan berupa teguran. Hal ini juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Anwar (2006) dalam Olivia dan Lesrtariningsih (2022) menyatakan bahwa *punishment* dapat berfungsi sebagai sarana untuk mendorong disiplin kerja dan produktivitas jika diterapkan dengan tepat dan bijak.

Di lingkungan PT Jumbo *Power International*, disiplin kerja memiliki peran yang signifikan sebagai mediator dalam pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi jembatan yang menghubungkan tindakan perusahaan dalam memberlakukan hukuman dengan tingkat kinerja individu karyawan. Ketika perusahaan menerapkan *punishment* dengan konsisten dan tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan atau tidak dapat memenuhi standar, hal ini dapat menciptakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan tingkat disiplin mereka dalam pekerjaan.

Konsekuensi dari *punishment* yang diterima oleh karyawan membuat mereka menyadari bahwa kepatuhan terhadap aturan dan norma perusahaan adalah suatu keharusan. Dengan mematuhi aturan dan norma ini, karyawan memperlihatkan tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Tingkat disiplin yang meningkat, pada

gilirannya, mempengaruhi positif tingkat kinerja karyawan. Dengan kata lain, *punishment* yang efektif dapat menjadi pemicu untuk memperbaiki disiplin kerja, yang kemudian berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Jumbo *Power International*. Adanya *punishment* sebagai instrumen kontrol dan disiplin yang diiringi dengan kesadaran akan konsekuensinya membentuk landasan penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.
5. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
6. Disiplin Kerja tidak dapat memediasi *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Disiplin Kerja dapat memediasi *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan penelitian yang meliputi sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden. Sampel yang sedikit dapat menyebabkan hipotesis ditolak dikarenakan data yang diolah tidak dapat digeneralisasi secara komprehensif.
2. Penelitian ini dilakukan pada PT Jumbo *Power International* cabang Jawa Barat, sehingga sampel yang didapat dibawah 100.
3. Terdapat item penilaian yang tidak sesuai yaitu pada uji validitas konvergen. Hal ini diluar kendali penulis, namun item tersebut tidak menjadi masalah pada penelitian yang sudah ada sebelumnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, berikut merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Jumbo *Power International*, diantaranya:

1. Dalam upaya meningkatkan pengaruh *reward* terhadap pencapaian tujuan, perusahaan dapat terus mempertahankan kebebasan dalam melakukan ibadah rutin setiap hari. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan studi banding untuk mengasah kompetensi.
2. Dalam menunjang peningkatan *punishment*, perusahaan dapat mempertahankan sistem *punishment* yang berlaku. Selain itu, perusahaan dapat mempertegas aturan dan sanksi sehingga karyawan lebih memperhatikan kinerja dan disiplin kerja.

3. Dalam menunjang kinerja karyawan, perusahaan harus mempertahankan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan deskripsi kerja yang diberikan kepada karyawan serta melakukan penilaian kinerja secara rutin.
4. Dalam meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu mempertahankan keeratan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan dapat menyesuaikan tujuan individual karyawan dengan tujuan perusahaan, sehingga dapat tercapai secara bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2014). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 263–276.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aswan, A., Anitra, V., & Anam, K. (2022). The Effect of Rewards on Employee Performance in the Future New Normal at Pt. Slj Global Tbk in Samarinda City. *Operations Research: International Conference Series*, 3(2), 74–78. <https://doi.org/10.47194/orics.v3i2.134>
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41.
- Bernardin, H. J. (2007). *Human Resources Management: An Experiential Approach (4th ed., illustrated)*. New York: McGraw-Hill.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. 2020. Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dairi, Pebriandi, & Azwar, D. (2020). Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening

- Variable (A Case Study of Employee at The Culture and Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(8), 435-444.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(1), 112–127. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i1.1461>
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect of Reward and Punishment on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3). <http://www.ijosmas.org>
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan PLS* (kedua ed.). Semarang: BP Undip
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd Edition). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processess*. New York: The McGraw-Hill, Inc
- Kurniawan, H., Mukeri, M. W., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada (Survey pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46-60.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston, MA: West-South.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000) *Human Resource Management*. South Western Collage Publishing, Ohio.
- Meyrina, Rr. S. A. (2017). Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham. *Jurnal Ilmiah*

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ningrum, S. P., & Tobing, R. P. (2022). Pengaruh Viral Marketing dan Brand Awareness Terhadap Purchase Intention Produk Skincare Brand Korea Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 174-188.
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(5).
- Pambudi, B., Lestari, S., & Rujito, L. (2022). The effect of work discipline on employee performance with compensation as a mediation. *International Sustainable Competitiveness Advantage*, 1(2), 95–103.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(2), 20-32.
- Presilawati, F., Mimasri, M., Khalid, Z. K., & Nauval, M. D. (2022, October). The Effect of Compensation, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance Agency of Statistics Center of South Aceh. *In Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Universitas Muhammadiyah Metro*, 1(4), 211-217.
- Purba, N. C., Fajrillah., Amadi, J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Restoran Nelayan Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital*, 1(1).

- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>
- Purwanto, M. N. (2007). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 1.
- 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>
- Rigdon, E. E. (2016). Choosing PLS path modeling as analytical method in European management research: A realist perspective. *European Management Journal*, 34(6), 598–605. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.05.006>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach* (7th ed.). Wiley.
<https://books.google.co.id/books?id=u73GjwEACAAJ>
- Siregar, F. L. S., & Evanita, S. (2020, March). The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Discipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi. In 4th Padang *International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*, 749-754.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sri Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 31-46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kerja Karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Serat Acitya*, 8.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1-12.

- Tanaka, P., Respati, H., & Triatmanto, B. (2021). The Effect of Rewards on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana. *International Journal of Business Marketing and Management*, 6(9), 1–6. www.ijbmm.com
- Tjahjono, H. K., Basuki, A. T., & Palupi, M. (2021). *Aplikasi SEM dalam studi perilaku organisasional*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Triandani, S. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 10(1), 18-25.
- Utami, R. F. (2019). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Lotte Mart Panakkukang. *Doctoral Dissertation*, Universitas Negeri Makassar.
- Utari, W., Setiawati, R., Fauzia, N., Hidayat, W., Novitasari Khadijah, S., Ayu Pramasari, D., Irawan, H., Syafi, A., Rochman, ur, Surabaya, N., Lidah Wetan, K., Lidah Wetan Surabaya, J., & Java, E. (2020). The Effect of Work Discipline on the Perfomance of Emplyooes in Compensation Mediation: A case Study Indonesia. *Raya Kupang Jaya No.2A*, 17(9), 1–18.
- Wahyuni et al., (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dan Sanksi / Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan. *EJournal Administrasi Negara*, 6(4), 8104-8116.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif Ke-6*, 6(2), 164–172.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1–11.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan/i PT Jumbo *Power International*

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini maerupakan mahasiswi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Nama : Anisya Chaerunisa Sakinah

NIM : 19311509

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*: Studi Kasus PT Jumbo *Power International*”, maka saya memohon bantuan serta kesediannya Bapak/Ibu, saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak lain, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berhadap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/i dapat memberikan jawaban dengan jujur serta terbuka yang akan sangat membantu dalam penelitian ini, atas partisipasinya dan kesedian Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Anisya Chaerunisa Sakinah

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Inisial:
2. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia:
 - < 20 tahun
 - 21 – 30 tahun
 - 31 – 40 tahun
 - > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - SMP/Sederajat
 - SMA/Sederajat
 - Diploma (D1/D2/D3)
 - Sarjana
 - Magister
 - Doktor
5. Lama Bekerja:
 - < 1 tahun
 - 1 – 5 tahun
 - 5 – 10 tahun
 - > 10 tahun

Petunjuk Pengisian

Dimohon untuk memilih salah satu angka pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan keterangan sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Kurang Setuju

4= Cukup Setuju

5= Setuju

6= Sangat Setuju

Reward (X1) Sunarto et al., (2017)

No	Indikator	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
1	Gaji	Saya menerima jumlah gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
		Saya memperoleh kenaikan gaji secara bertahap dan konsisten						
		Saya memperoleh gaji pokok secara rutin setiap bulan						
2	Tunjangan	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan						
		Saya memenuhi kriteria sebagai karyawan yang berhak mendapatkan tunjangan						
		Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya						
3	Bonus dan Insentif	Saya selalu mendapatkan bonus jika pekerjaan mencapai target						
		Saya diberikan insentif ketika berhasil menyelesaikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama						
		Saya memperoleh bonus yang sesuai dengan pencapaian yang Saya lakukan						
		Saya selalu mendapatkan insentif ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan tambahan						
4	Kesejahteraan	Saya mendapatkan fasilitas kerja dengan layak dan nyaman						
		Saya diberi kebebasan untuk melakukan ibadah rutin setiap hari						
5	Pengembangan Karir	Saya diberi kesempatan untuk melanjutkan studi						

		Saya mendapatkan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi						
		Saya diberi kesempatan untuk melakukan kegiatan studi banding untuk mengasah kompetensi						
6	Psikologis dan Sosial	Saya memperoleh promosi jabatan ketika perusahaan menilai saya dengan kinerja yang baik						
		Saya diberi kepercayaan oleh atasan untuk melakukan pekerjaan yang lebih berat						
		Saya diberi tanggung jawab yang lebih besar dari atasan dalam melakukan pekerjaan						
		Saya ditempatkan pada posisi atau jabatan yang dalam perusahaan						
		Saya mendapatkan piagam penghargaan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan						

Punishment (X2) Sunarto *et al.*, (2017)

No	Indikator	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
1	Preventif	Saya mengetahui tata tertib yang diberlakukan perusahaan untuk karyawan						
		Saya mengikuti anjuran dan perintah yang diberikan kepada saya						
		Saya mentaati larangan-larangan yang berlaku di perusahaan tempat saya bekerja						
		Saya merasa terpaksa dalam mengikuti aturab yang berlaku						
		Saya selalu mengikuti tata tertib perusahaan yang ada						
2	Represif	Saya mengetahui setiap pemberitahuan yang diberikan oleh atasan						

		Saya merasa bahwa teguran yang diberikan kepada saya adalah untuk kebaikan diri saya						
		Saya selalu mengikuti peringatan yang diberikan oleh atasan						
		Saya merasa bahwa pemberian hukuman bertujuan agar menimbulkan efek jera						

Kinerja karyawan (Y) Arif et al., (2019)

No	Indikator	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
1	<i>Number of Jobs</i>	<i>I was able to settle the amount of work assigned to me properly</i>						
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik						
		<i>I was able to do the work more than one job</i>						
		Saya mampu melakukan lebih dari satu tugas pekerjaan						
2	<i>Quality Work</i>	<i>I was able to complete the work in accordance with the target company</i>						
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan						
		<i>I was able to complete the work in accordance with the expectations of the leadership</i>						
		Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pimpinan						
3	<i>Timeliness</i>	<i>I was able to finish the work on time</i>						
		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
		<i>I was able to finish employ in excess of the specified time</i>						
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan						

4	<i>Presence</i>	<i>My presence is never empty every</i>						
		Saya selalu hadir dengan konsisten						
5	<i>Ability Cooperation</i>	<i>I have always worked well with co-workers</i>						
		Saya selalu bekerja dengan baik dengan rekan kerja						

Disiplin Kerja (Z) Arif *et al.*, (2019)

No	Indikator	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6
1	<i>Attendance</i>	<i>I never missed a week</i>						
		Saya selalu hadir kerja setiap hari						
		<i>My attendance rate is increasing every month</i>						
		Tingkat kehadiran saya semakin baik setiap bulannya						
2	<i>Obedience to superiors</i>	<i>I always do the tasks assigned supervisor</i>						
		Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan						
		<i>I always keep a good relationship with the boss</i>						
		Saya selalu menjaga hubungan baik dengan pemimpin						
3	<i>Works awareness</i>	<i>I always do my work an appropriate hours of work</i>						
		Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jam kerja yang ditentukan						
		<i>I do the work according to my office</i>						
		Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tempat saya bekerja						

4	<i>Responsibility</i>	<i>I have always been responsible with the work I do</i>						
		Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan						

LAMPIRAN 2

LITERATURE REVIEW JOURNAL

Review Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	Chairunnisa <i>et al.</i> , (2020) Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) dan <i>Punishment</i> (Hukuman) terhadap Kinerja karyawan di PT Jamkrindo Sampel: 109 responden Alat Analisis: Multiple Linear Regression	Reward: Kadarisman (2014) Upah, Insentif, Tunjangan, Hak Istimewa, Promosi. Kinerja karyawan: Wilson Bangun (2014) Jumlah Pekerjaanm Kualitas Pekerjaanm Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama.	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Purba <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Restoran Nelayan Medan Sampel: 72 orang Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Reward: Kentjana dan Nainggolan (2018) Gaji, Bonus, Tunjangan, dan Promosi. Kinerja karyawan: Sulistyorini (2016) Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerjasama.	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Aswan <i>et al.</i> , 2022) <i>The Effect of Reward on Kinerja karyawan in the Future New Normal At PT Slj Global Tbk in Samarinda City</i> Sampel: 80 responden Alat Analisis: Simple Regression	Reward: Kadarisman <i>Wages, Salary, Incentives, Allowance, Promotion.</i> Kinerja karyawan: Becker & Klimoski <i>Quality of Work, Job Quantity, Attitude, Cooperation, Communication, Overall Performance</i>	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Review Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	<p>Kentjana & Nainggolan, (2018) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia TBK) Sampel: 50 responden Alat Analisis: SEM-PLS</p>	<p><i>Punishment:</i> Sunarto, <i>et al.</i> (2017) <i>Punishment Preventif</i> dan <i>Punishment Represif</i>. Kinerja karyawan: Suyadi Prawirosentono (2008) Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif.</p>	<p><i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>Astuti <i>et al.</i>, (2018) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan Sampel: 92 karyawan Alat Analisis: SPSS</p>	<p><i>Punishment:</i> Purwanto (2009) <i>Punishment Preventif</i>, dan <i>Punishment Represif</i>. Kinerja karyawan: Bangun (2012) Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan.</p>	<p><i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Chairunnisa <i>et al.</i>, (2020) Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) dan <i>Punishment</i> (Hukuman) terhadap Kinerja karyawan di PT Jamkrindo Sampel: 109 responden Alat Analisis: Multiple Linear Regression</p>	<p><i>Punishment:</i> IndSiagian (2006) dalam Octaviani (2016) Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi, Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Kinerja karyawan: Wilson Bangun (2014) Jumlah Pekerjaanm Kualitas Pekerjaanm Ketepatan Waktu,</p>	<p><i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

		Kehadiran, Kemampuan Kerjasama.	
4	Purba <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Restoran Nelayan Medan Sampel: 72 orang Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	<i>Punishment:</i> Purwanto dalam Meyrina (2017) Pemberitahuan, Teguran/Peringatan, dan Hukuman Kinerja karyawan: Sulistiyorini (2016) Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerjasama.	<i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Review Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	Utari <i>et al.</i> , (2020) <i>The Effect of Work Discipline on the Performance of Employee in Compensation Mediation: A Case Study Indonnesia</i> Sampel: 80 responden Alat Analisis: PLS-SEM	Disiplin Kerja: Utari, <i>et. al.</i> , (2020) <i>Goals and abilities, Leadership role models, Remuneration, Justice, Inherent supervision, Legal ssanctions, Firmness, Human Relations.</i> Kinerja karyawan: Utari, <i>et. al.</i> , (2020) <i>Goals, Standard, Feedback, Tool or Means, Competence, Motive.</i>	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Iptian <i>et al.</i> , (2020) <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Kinerja karyawan</i> Sampel: 40 karyawan Alat Analisis: Multiple Regression	Disiplin Kerja: Sinungan (2005) <i>Attendance, Attitude and Behavior, and Responsibility.</i> Kinerja karyawan: Build (2012) <i>Quality, Quantity, Timeliness, Presence, Cooperation.</i>	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dairi <i>et al.</i> , (2020)	Disiplin Kerja: Siswanto (2013)	Disiplin kerja memiliki

	<p><i>Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variabel (A Case Study of Employee at The Culture and Tourism Office Sungai Penuh City</i></p> <p>Sampel: 47 Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh</p> <p>Alat Analisis: IBM-SPSS</p>	<p><i>Frequency of attendance, level of alertness, adherence to work standards, adherence to work regulations, and work ethics.</i></p> <p>Kinerja karyawan: Mangkunegara (2012) <i>Tidiness, ability, success, speed, satisfaction, work results, decision making, facilities and infrastructure, compactness, and good relations with colleagues and superiors and independence.</i></p>	<p>pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Pambudi et al., (2022) <i>The Effect of Work Discipline on Kinerja karyawan withh Compensation as a Mediation</i></p> <p>Sampel: Semua karyawan RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata</p> <p>Alat Analisis: Multiple linear regression</p>	<p>Disiplin Kerja: Hasibuan (2017) <i>Goals and Abilities, Exemplary Leaders, Justice, Inherent Supervision and Punitive Sanctions.</i></p> <p>Kinerja karyawan: Robbins & Judge (2015) <i>Quality of Work, Quantity of Work, Timeliness of Work, Work effectiveness and Independence.</i></p>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Review Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	<p>Wahyuningrum et al., (2020) <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan</i></p> <p>Sampel: 30 orang karyawan</p>	<p>Reward: Wahyuningrum, et. al., (2020) <i>Pekerjaan itu sendiri, Bonus dan Peluang Promosi.</i></p> <p>Disiplin Kerja: Wahyuningrum, et. al., (2020) <i>Absensi/Kehadiran para pegawai, Ketaatan pada</i></p>	<p><i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</p>

	Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	kewajiban tugas pekerjaan, Bekerja sesuai prosedur dan Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada.	
2	Dairi et al., (2020) <i>Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variabel (A Case Study of Employee at The Culture and Tourism Office Sungai Penuh City</i> Sampel: 47 Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh Alat Analisis: IBM-SPSS	Reward: Hamzah (2011) <i>Incentives provided, promotions, education and training, and motivation and motivational goals.</i> Disiplin Kerja: Siswanto (2013) <i>Frequency of attendance, level of alertness, adherence to work standards, adherence to work regulations, and work ethics.</i>	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3	Purba et al., (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Restoran Nelayan Medan Sampel: 72 orang Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Reward: Kentjana dan Nainggolan (2018) <i>Intrinsic Reward</i> (pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar) dan <i>extrinsic reward</i> (gaji, bonus, tunjangan, dan promosi) Disiplin Kerja: Rivai (2017) Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
4	Tanaka et al., (2021) <i>The Effect of Reward on Kinerja karyawan through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana</i> Sampel: 50 karyawan	Reward: Ivancevich (2000) <i>Reward Intrinsic (completion, achievement, autonomy, and personal growth) and Reward Ekstrinsic (Salary, Wages,</i>	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

	Alat Analisis: SPSS	<i>Benefit, Intrapersonal Reward, and Promotions)</i> Disiplin Kerja: <i>Obeying Time, Obeying Regulations, and Obeying Work Relationships.</i>	
--	----------------------------	--	--

Review Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	Dairi et al., (2020) <i>Analysis The Effect of Reward and Punishment Effect on Performance with Working Discipline as Intervening Variabel (A Case Study of Employee at The Culture and Tourism Office Sungai Penuh City)</i> Sampel: 47 Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh Alat Analisis: IBM-SPSS	<i>Punishment:</i> Siagian (2006) <i>Effort to minimize errors that will occur, there are heavier penalties if the same mistake is made, punishment is given with an explanation, and immediate punishment given after proven irregularities.</i> Disiplin Kerja: Siswanto (2013) <i>Frequency of attendance, level of alertness, adherence to work standards, adherence to work regulations, and work ethics.</i>	<i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
2	Dihan dan Hidayat, (2020) <i>Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta</i> Sampel: 117 karyawan Alat Analisis: SPSS	<i>Punishment:</i> Purwanto (2007) <i>Punishment Preventif</i> (perintah, larangan, pengawasan, tata tertib) dan <i>Punishment Represif</i> (pemberitahuan, teguran/peringatan, hukuman) Disiplin Kerja: Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan dasar, Taat terhadap aturan pedoman	<i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

		dan hubungan kerja, dan Taat terhadap peraturan lainnya.	
3	Purba <i>et al.</i> , (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Restoran Nelayan Medan Sampel: 72 orang Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	<i>Punishment:</i> Purwanto dalam Meyrina (2017) Pemberitahuan, Teguran/Peringatan, dan Hukuman. <i>Disiplin Kerja:</i> Rivai (2017) Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.	<i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Review Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	Dihan dan Hidayat, (2020) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening di</i> Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta Sampel: 117 karyawan Alat Analisis: SPSS	<i>Reward:</i> Invancevich (2000) <i>Reward</i> Intrinsik (penyelesaian, pencapaian, otonomi, pertumbuhan pribadi) dan <i>Reward</i> Ekstrinsik (gaji dan upah, tunjangan karyawan, penghargaan intrapersonal, promosi). <i>Kinerja karyawan:</i> Tathis & Jackson (2011) Kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan bekerjasama. <i>Disiplin Kerja:</i> Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan dasar, Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan kerja, dan Taat terhadap peraturan lainnya.	<i>Reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja

2	<p>Tanaka <i>et al.</i>, (2021) <i>The Effect of Reward on Kinerja karyawan through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana</i> Sampel: 50 karyawan Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Reward: Ivancevich (2000) <i>Reward Intrinsic (completion, achievement, autonomy, and personal growth) and Reward Ekstrinsic (Salary, Wages, Benefit, Intrapersonal Reward, and Promotions)</i> Kinerja karyawan: Mathis (2011) <i>Quantity, Quality, Accurancy, Attendance, and the Ability to Work Together.</i> Disiplin Kerja: Singodimedjo (2017) Obeying time, obeying regulations, and obeying work relationships.</p>	<p><i>Reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja</p>
3	<p>Olivia dan Lestariningsih, (2022) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Sampel: 72 responden Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Reward: Mahmudi dalam Hidayat (2018) Gaji, Bonus, Kesejahteraan, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Psikologis dan Sosial. Kinerja karyawan: Robbins (2016) Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian. Disiplin Kerja: Singodimejo dalam Sutrisno (2016) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan dasar, Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya.</p>	<p><i>Reward</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja</p>

Review Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Indikator	Hasil Analisis
1	<p>Dihan dan Hidayat, (2020) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta</i> Sampel: 117 karyawan Alat Analisis: SPSS</p>	<p><i>Punishment:</i> Purwanto (2007) <i>Punishment Preventif</i> (perintah, larangan, pengawasan, tata tertib) dan <i>Punishment Represif</i> (pemberitahuan, teguran/peringatan, hukuman) Kinerja karyawan: Tathis & Jackson (2011) Kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Disiplin Kerja: Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan dasar, Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan kerja, dan Taat terhadap peraturan lainnya.</p>	<p><i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja</p>
2	<p>Olivia dan Lestariningsih, (2022) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur</i> Sampel: 72 responden Alat Analisis: SPSS</p>	<p><i>Punishment:</i> Rivai (2015) Hukuman Ringan, Hukuman Sedang, dan Hukuman Berat. Kinerja karyawan: Robbins (2016) Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian. Disiplin Kerja: Singodimejo dalam Sutrisno (2016) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan dasar, Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan pekerjaan,</p>	<p><i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja</p>

		dan Taat terhadap peraturan lainnya.	
--	--	--------------------------------------	--

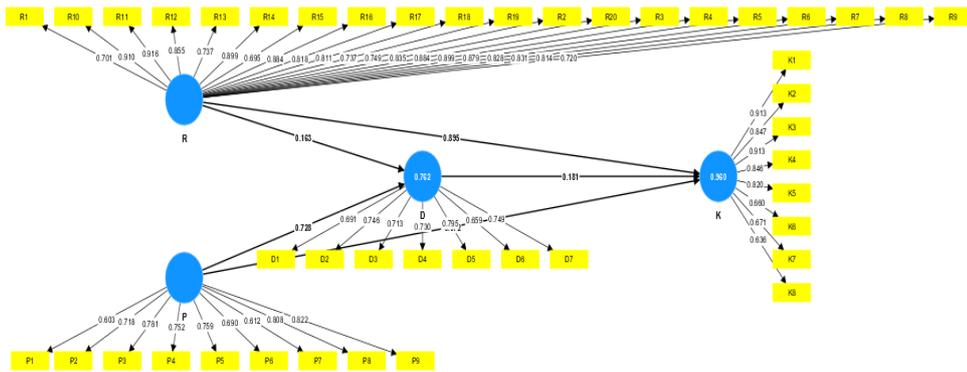
LAMPIRAN 3
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	61,5%
Perempuan	30	38,5%
Usia		
< 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	21	26,9%
31 - 40 tahun	53	67,9%
> 40 tahun	4	5,1%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	10	12,8%
Diploma (D1/D2/D3)	29	37,2%
Sarjana	39	50%
Magister	-	-
Doktor	-	-
Lama Bekerja		
< 1 tahun	-	-
1 – 5 tahun	36	46,2%
5 – 10 tahun	41	52,6%
> 10 tahun	1	1,3%
TOTAL	78	100%

LAMPIRAN 4
UJI OUTER MODEL

Gambar Outer Model



Validitas Konvergen

	DK	KK	P	R
DK 1	0.691			
DK 2	0.746			
DK 3	0.713			
DK 4	0.730			
DK 5	0.795			
DK 6	0.659			
DK 7	0.749			
KK 1		0.913		
KK 2		0.847		
KK 3		0.913		
KK 4		0.846		
KK 5		0.820		
KK 6		0.660		
KK 7		0.671		
KK 8		0.636		
P 1			0.603	
P 2			0.718	
P 3			0.781	
P 4			0.752	
P 5			0.759	
P 6			0.690	
P 7			0.612	
P 8			0.808	
P 9			0.822	

R 1				0.701
R 10				0.910
R 11				0.916
R 12				0.855
R 13				0.737
R 14				0.899
R 15				0.695
R 16				0.884
R 17				0.818
R 18				0.811
R 19				0.737
R 2				0.749
R 20				0.835
R 3				0.884
R 4				0.899
R 5				0.879
R 6				0.828
R 7				0.831
R 8				0.814
R 9				0.720

Validitas Diskriminan

	DK	KK	P	R
D 2	0.746	0.515	0.569	0.499
D 3	0.713	0.473	0.580	0.484
D 4	0.730	0.547	0.640	0.559
D 5	0.795	0.615	0.647	0.572
D 6	0.659	0.503	0.634	0.485
K 1	0.701	0.913	0.684	0.884
K 3	0.698	0.913	0.694	0.879
K 4	0.569	0.846	0.616	0.828
P 1	0.589	0.443	0.603	0.420
P 3	0.601	0.593	0.781	0.596
P 5	0.661	0.593	0.759	0.597
P 6	0.570	0.585	0.690	0.559
P 7	0.480	0.482	0.612	0.479
P 8	0.703	0.668	0.808	0.701
P 9	0.643	0.684	0.822	0.749
R 10	0.708	0.871	0.752	0.910
R 11	0.692	0.868	0.762	0.916
R 12	0.647	0.807	0.710	0.855
R 14	0.678	0.847	0.752	0.899

R 18	0.611	0.798	0.613	0.811
R 4	0.678	0.847	0.752	0.899
R 7	0.618	0.820	0.629	0.831
R 8	0.560	0.765	0.658	0.814
R 9	0.610	0.690	0.632	0.720

Reliabilitas Komposit

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DK	0.851	0.854	0.887	0.529
KK	0.914	0.928	0.931	0.633
P	0.889	0.897	0.911	0.535
R	0.974	0.976	0.977	0.678

LAMPIRAN 5
UJI INNER MODEL

R-Square (R2)

	R-square	R-square adjusted
DK	0.762	0.755
KK	0.960	0.959

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	Nilai P (P value)
D -> K	0.181	0.185	0.047	3.804	0.000
P -> D	0.728	0.705	0.135	5.386	0.000
P -> K	0.059	0.044	0.070	0.849	0.396
R -> D	0.163	0.181	0.136	1.202	0.230
R -> K	0.924	0.937	0.058	15.868	0.000
R -> D -> K	0.029	0.035	0.028	1.066	0.287
P -> D -> K	0.132	0.130	0.042	3.148	0.002

LAMPIRAN 6

WAWANCARA

Waktu Wawancara : 6 Oktober 2023, 16.48 WIB

Media Wawancara : *Video Call WhatsApp*

Profil Narasumber

Nama : Asep Cahya

Usia : 36

Jabatan : Kepala Depo PT Jumbo *Power International* Provinsi Cabang Tasikmalaya

Keterangan : Wawancara dilakukan sebagai argument pendukung mengenai disiplin kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan

Hasil Wawancara

Penulis : *Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*. Selamat sore pak

Narasumber : *Wa'alaikumussalam warahmatullah*. Sore mba

Penulis : Terima kasih atas kesediaan Bapak untuk melakukan wawancara ini. Setelah saya melakukan olah data, ditemukan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan. Menurut bapak apakah Bapak setuju bahwa disiplin kerja tidak selalu memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan?

Narasumber : Ya, saya setuju. Ada beberapa alasan mengapa disiplin kerja tidak selalu memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Jumbo Power International. Pertama, kesadaran orang mengenai berbagai jenis *reward* yang ada dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Karyawan mungkin memiliki preferensi terhadap jenis

reward tertentu yang membuat mereka lebih disiplin, namun hal ini dapat bervariasi antar individu.

Penulis : Kemudian, apakah Bapak memiliki pandangan lain terkait faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja selain *reward*

Narasumber : Tentu, faktor-faktor lain juga berperan penting dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan di perusahaan kami. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, serta norma-norma budaya di tempat kerja. Selain *reward*, lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi intrinsik juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan

Penulis : Selain itu, menurut bapak apakah Bapak juga berpandangan bahwa keterbatasan keterampilan karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja?

Narasumber : Ya, keterbatasan keterampilan karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja di PT Jumbo Power International. Karyawan yang merasa kurang mampu atau memiliki keterbatasan dalam keterampilan pekerjaan tertentu mungkin mengalami tantangan dalam menjaga tingkat disiplin yang optimal. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan keterampilan dan pelatihan perlu diterapkan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan dengan demikian mempengaruhi disiplin kerja mereka secara positif.

Penulis : Terima kasih atas pencerahannya, Bapak Asep yang sudah sangat membantu dalam memahami dinamika hubungan antara disiplin kerja, *reward*, dan kinerja karyawan di PT Jumbo Power International.

Narasumber : Terima kasih juga atas kesempatan ini. Saya juga minta maaf apabila belum maksimal dalam membantu penelitian ini. Saya hanya menyampaikan apa yang terjadi di lapangan. Semoga informasi yang saya bagikan dapat bermanfaat.

Penulis : *Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*. Semoga senantiasa sehat selalu pak

Narasumber : *Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*. Aamiin, lancar ya dek skripsinya.

Penulis : Aamiin pak.

WAWANCARA

Waktu Wawancara : 11 Oktober 2023, 16.57 WIB

Media Wawancara : *Video Call WhatsApp*

Profil Narasumber

Nama : Undang

Usia : 34

Jabatan : Sales PT Jumbo *Power International* cabang Tasikmalaya

Keterangan : Wawancara dilakukan sebagai argument pendukung mengenai disiplin kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan

Hasil Wawancara

Penulis : *Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*, selamat sore pak

Karyawan : *Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh*, iya sore mba

Penulis : Terima kasih banyak atas waktu luang nya untuk berbicara dengan saya hari ini. Kami tertarik untuk membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan di PT Jumbo *Power International*, khususnya variabel selain *reward*. Mungkin bagaimana pandangan atau pengalaman bapak mengenai hal ini?

Karyawan : Menurut saya, saya pikir selain *reward*, faktor-faktor seperti kepemimpinan dan manajemen, kondisi kerja, fasilitas, dan pengakuan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan di perusahaan ini.

Penulis : Baik pak, mengenai kepemimpinan dan manajemen, Bagaimana pandangan bapak mengenai kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan?

- Karyawan : Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Seorang pemimpin yang adil, transparan, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan terorganisir. Karyawan merasa didukung dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Penulis : Selanjutnya, bagaimana kondisi kerja dan fasilitas mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan?
- Karyawan : Kondisi kerja yang baik, termasuk lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai, dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Karyawan akan merasa dihargai dan diakui, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Fasilitas yang memadai juga membantu meningkatkan efisiensi kerja dan disiplin.
- Penulis : Kemudian yang terakhir, bagaimana pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja?
- Karyawan : Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan adalah bentuk motivasi intrinsik yang sangat efektif. Ketika karyawan merasa diakui atas kontribusinya, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini juga mempengaruhi disiplin kerja karena karyawan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan.
- Penulis : Terima kasih atas pandangan terkait hal ini pak, sehingga saya dapat memahami faktor-faktor ini dari sudut pandang seorang karyawan di perusahaan ini. Menurut bapak, apakah bapak memiliki pandangan pribadi tambahan atau saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan?
- Karyawan : Secara pribadi, saya percaya bahwa memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang baik kepada karyawan juga dapat meningkatkan kinerja dan disiplin. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih terlibat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Penulis : Baik pak, terima kasih banyak atas berkenanya Pak Undang dalam wawancara ini, sebelumnya saya mohon maaf apabila saya merepotkan. Saya akhiri *wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*.

Karyawan : iya mba tidak apa-apa, saya juga minta maaf jika jawabannya kurang memuaskan, hanya itu yang dapat saya sampaikan. *Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*.

WAWANCARA

Waktu Wawancara : 11 Oktober 2023, 16.13 WIB

Media Wawancara : *Video Call WhatsApp*

Profil Narasumber

Nama : Salamatul Munawaroh

Usia : 24

Jabatan : SPG PT Jumbo *Power International*

Keterangan : Wawancara dilakukan sebagai argument pendukung mengenai disiplin kerja tidak dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan

Hasil Wawancara

Penulis : *Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*, selamat sore mba

Karyawan : *Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh*, iya sore

Penulis : Terima kasih banyak atas kesediaan mba Salma dalam wawancara sore ini. Saya tertarik untuk membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan di PT Jumbo *Power International*, khususnya selain variabel *reward*. Mungkin mba dapat membagikan pandangannya mengenai hal ini?

Karyawan : Tentu, saya dengan senang hati akan berbagi pandangan saya. Menurut saya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Penulis : Menurut mba Salma, bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan?

- Karyawan : Menurut saya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat penting. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat yang memadai, dan kegiatan di luar pekerjaan, mereka cenderung lebih segar dan produktif saat bekerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini juga lebih cenderung untuk mematuhi jadwal kerja dengan lebih baik.
- Penulis : Baik pak terimakasih atas jawabannya. Kemudian menurut mba Salma, apakah ada faktor lain yang mba pikir juga mempengaruhi kinerja dan disiplin karyawan?
- Karyawan : Ada mba, faktor lain yang mungkin seperti komunikasi yang efektif di antara rekan kerja dan manajemen. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu menghindari kebingungan dan konflik, hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja dan disiplin di tempat kerja.
- Penulis : Baik mbak. Apakah mba Salma memiliki pandangan pribadi tambahan atau saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin karyawan?
- Karyawan : Menurut saya, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Karyawan harus merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka dihargai. Selain itu, memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka juga akan membawa dampak positif pada kinerja dan disiplin.
- Penulis : Terima kasih banyak mba atas perspektif yang sudah diberikan. Sangat bermanfaat bagi penelitian yang saya lakukan, lancar terus kedepannya mba.
- Karyawan : Sama-sama mendoakan ya.
- Penulis : *Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*
- Narasumber : *Waalaiikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.*

BIODATA PENELITI



a. Data Diri

Nama Lengkap : Anisya Chaerunisa Sakinah
Tempat/ Tgl lahir : Tasikmalaya, 15 Juli 2000
NIM : 19311509
Jurusan/ Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin : Perempuan
Status Pernikahan : Lajang
Alamat : Jl. Raya Timur no.1, Singaparna, Padakembang,
Tasikmalaya
No. Telp : 0852-1620-7876
Email : 19311509@students.uui.ac.id
Anis.syaaa32@gmail.com

b. Riwayat Pendidikan

2007-2013 : MI Borolong
2013-2016 : SMPN 1 Singaparna
2016-2019 : SMAN 1 Singaparna
2019-sekarang : Universitas Islam Indonesia