

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai  
Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Faizal Hidayat  
Nomor Mahasiswa : 13311199  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL**

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja  
Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Nama : Faizal Hidayat  
Nomor Mahasiswa : 13311199  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 10 Maret 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

# **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA**

**Faizal Hidayat**

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

Email: [faizalhdayat@gmail.com](mailto:faizalhdayat@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap disiplin kerja, pengaruh punishment terhadap disiplin kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja, dan pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah 117 karyawan di gerai-gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

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

## **ABSTRACT**

*This research is related to how the effect of reward and performance on employee performance with work discipline as intervening variable at outlets of Waroeng Spesial Sambal in Yogyakarta. The purpose of this research is to know the effect of reward to work discipline, the effect of punishment to work discipline, the effect of work discipline to employee performance, the effect of reward to employee performance, the effect of punishment to employee performance, the effect of reward to employee performance with work discipline as intervening variable, and the effect of punishment to employee performance with work discipline as intervening variable at outlets of Waroeng Spesial Sambal in Yogyakarta. Respondents of this research were 117 outlet employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Data collecting method used is using questionnaire then analyzed by regression analysis and path analysis.*

*The results of this research shows that reward has a positive and significant effect to work discipline and employee performance, then punishment also has a positive and significant effect to work discipline and employee performance. Besides, there is the indirect effect of reward to employee performance through work discipline, and also the indirect effect of punishment to employee performance through work discipline.*

**Keywords:** *Reward, Punishment, Job Discipline, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015).

Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin. Dimana disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi.

Siagian (2006) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu *reward* atau penghargaan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis.

Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Simamora (2004) menjelaskan jika *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sementara Tohardi (2002) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, dimana salah satunya adalah *reward*.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2004).

Terry dalam Tohardi (2002) kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan seperti hukuman (*punishment*), karena sebenarnya *punishment* merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Secara keseluruhan tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Waroeng Spesial Sambal atau biasa disebut Waroeng SS merupakan salah satu rumah makan yang terkenal di kota Yogyakarta dan sekitarnya. Dalam perjalanan bisnisnya, kinerja dari para karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan rumah makan tersebut. *Reward*, *punishment* dan disiplin kerja juga menjadi beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar kinerja karyawan dapat terjaga atau bahkan meningkat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

*Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013). Sementara Simamora (2004) menyatakan *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

*Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Ivancevich, 2000). Sedangkan Mangkunegara (2013) menjelaskan jika *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi (Siagian, 2006). Jadi, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013).

Kinerja (*Performance*) merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Sedangkan menurut Bernadin & Russel (1998) kinerja dapat diartikan sebagai catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dita dkk. (2015) menunjukkan jika *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rumiris (2013) menunjukkan jika *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Firman (2016) menunjukkan jika *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KPPN Kudus. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dunija (2016) menunjukkan jika *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sule dan Alegbeleye (2015) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suyitno (2017) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Abdul (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik dkk. (2016) menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sheila dan Josephat (2015) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Muhammad (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susana (2017) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Faisal dkk. (2015) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Silfia dkk. (2014) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sukma (2014) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan.

## **HIPOTESIS**

H<sub>1</sub> : *Reward* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja

H<sub>2</sub> : *Punishment* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : *Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>5</sub> : *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>6</sub> : *Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

H<sub>7</sub> : *Punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel dan Pengumpulan Data**

Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 117 orang karyawan gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dari total populasi sebesar 164 orang yang ditentukan menggunakan teknik Solvin. Dalam pengumpulan data, digunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert dengan skala interval 1 sampai 5.

## Pengukuran

Penelitian ini menggunakan *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

*Reward* (X<sub>1</sub>) dalam penelitian ini menggunakan teori Ivancevich (2000) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

- 1) *Reward* Intrinsik
  - a) Penyelesaian (Completion)
  - b) Pencapaian (Achievement)
  - c) Otonomi (Autonomy)
  - d) Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)
- 2) *Reward* Ekstrinsik
  - a) Gaji dan Upah
  - b) Tunjangan Karyawan
  - c) Penghargaan Intrapersonal
  - d) Promosi

*Punishment* (X<sub>2</sub>) dalam penelitian ini menggunakan teori Purwanto (2007) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

- 1) *Punishment* Preventif
  - a) Perintah
  - b) Larangan
  - c) Pengawasan
  - d) Tata Tertib
- 2) *Punishment* Represif
  - a) Pemberitahuan
  - b) Teguran dan Peringatan
  - c) Hukuman

Disiplin Kerja (Z) dalam penelitian ini menggunakan teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

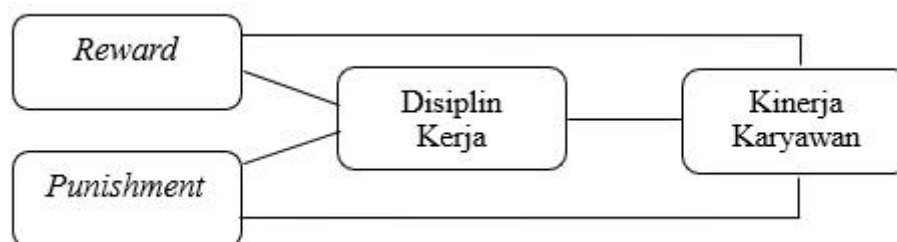
- 1) Taat terhadap aturan waktu
  - a) Masuk sesuai dengan jam masuk kerja
  - b) Pulang sesuai dengan jam pulang kerja
  - c) Istirahat sesuai dengan jam istirahat
- 2) Taat terhadap peraturan dasar
  - a) Berpakaian sesuai dengan ketentuan
  - b) Bertingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan pedoman dan hubungan kerja
  - a) Bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan
  - b) Berhubungan baik dengan unit kerja lain

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya
  - a) Bertingkah laku sesuai dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi

Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan teori Mathis & Jackson (2011) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
  - a) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
  - b) Menetapkan target pekerjaan
  - c) Bekerja sesuai dengan prosedur
- 2) Kualitas
  - a) Ketelitian dalam pengerjaan
  - b) Disiplin kerja
  - c) Ketaatan dalam prosedur kerja
  - d) Dedikasi dalam bekerja
  - e) Mengikuti aturan-aturan
- 3) Ketepatan
  - a) Bekerja secara konsisten
  - b) Handal dalam memberikan layanan
  - c) Bekerja dengan benar dan akurat
- 4) Kehadiran
  - a) Datang ke kantor tepat waktu
  - b) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
- 5) Kemampuan Bekerjasama
  - a) Dapat bekerjasama dengan semua orang
  - b) Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri

#### KERANGKA PEMIKIRAN





## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

P_Value Unstandardized Residual	Kesimpulan
0,225	Normal

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai P\_Value *unstandardized residual* sebesar 0,225 yang berarti memiliki nilai P\_value lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 RewardX1	0,729	1,372
PunishmentX2	0,655	1,527
DisiplinKerjaZ	0,660	1,514

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF dari ketiga variabel yakni variabel *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P_Value	Kesimpulan
<i>Reward (X1)</i>	0,268	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Punishment (X2)</i>	0,266	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja (X2)	0,072	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai P\_Value dari ketiga variabel yakni variabel *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja di atas 0,05 maka dapat disimpulkan dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

Pengujian pertama bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,419				
Disiplin kerja (Z)	0,550	0,562	7,287	0,000	Signifikan
R Square = 0,316					
F <sub>hitung</sub> = 53,103					
Sign. F <sub>hitung</sub> = 0,000					

Berdasarkan rangkuman hasil uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,419 + 0,550Z + e$$

Pengujian kedua bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	0,892				
<i>Reward</i> (X1)	0,293	0,262	3,061	0,003	Signifikan
<i>Punishment</i> (X2)	0,500	0,414	4,826	0,000	Signifikan
Adjusted R Square = 0,328					
F <sub>hitung</sub> = 29,308					
Sign. F <sub>hitung</sub> = 0,000					

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,892 + 0,293X_1 + 0,500X_2 + e$$

Pengujian ketiga menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

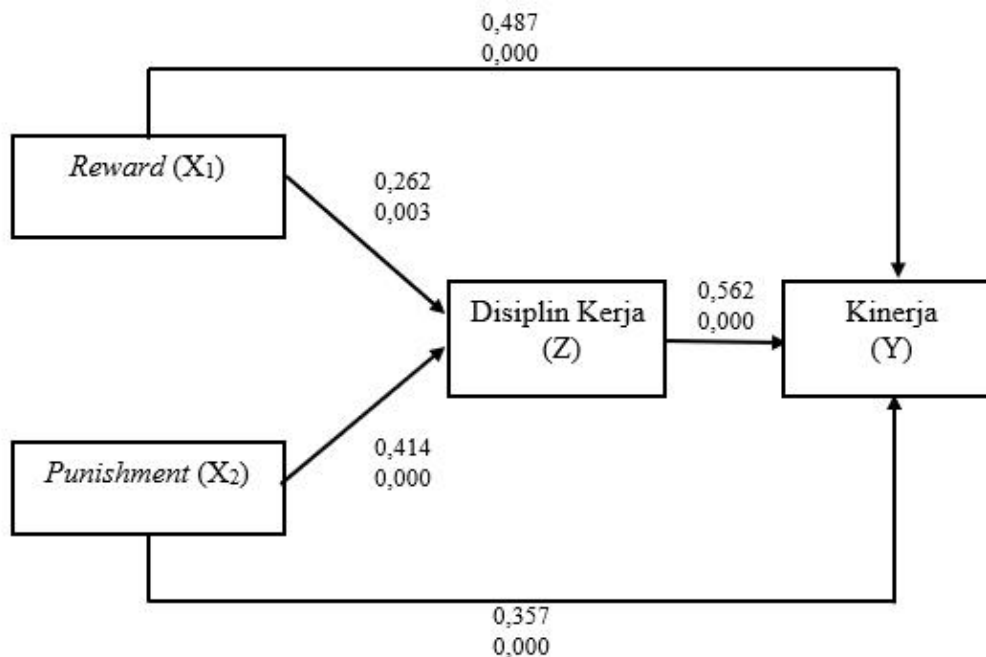
Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t <sub>hitung</sub>	Sign. t	Keterangan
Konstanta	0,124				
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> )	0,532	0,487	6,697	0,000	Signifikan
<i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> )	0,423	0,357	4,913	0,000	Signifikan

Adjusted R Square = 0,516  
 F<sub>hitung</sub> = 62,904  
 Sign. F<sub>hitung</sub> = 0,000

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,124 + 0,532X_1 + 0,423X_2 + e$$

### Analisis Jalur



Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh *reward* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> ) → Kinerja (Y)	0,487	-	0,487 + 0,147
<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> ) → Disiplin kerja (Z) → Kinerja (Y)		(0,262 x 0,562) = 0,147	= 0,634

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ada pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,147. Meskipun masih lebih besar pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,487, dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hasil perhitungan analisis *path* pengaruh *punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
<i>Punishment</i> (X <sub>1</sub> ) → Kinerja (Y)	0,357	-	0,357 + 0,233
<i>Punishment</i> (X <sub>1</sub> ) → Disiplin kerja (Z) → Kinerja (Y)		(0,414 x 0,562) = 0,233	= 0,590

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ada pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,233. Meskipun masih lebih besar pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357, dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Reward* (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,003 < 0,05), yang berarti *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja terbukti.

### Pengaruh *Punishment* (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05), yang berarti *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja terbukti.

### Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05), yang

berarti disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti.

### **Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan jika *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengaruh *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian menunjukkan variabel *punishment* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

### **Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)**

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dari analisis jalur ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,147 dan pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,487. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan lebih besar secara langsung tanpa melalui disiplin kerja, namun tetap ada pengaruh secara tak langsung dari *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

### **Pengaruh *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)**

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dari analisis jalur ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0,233 dan pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,357. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan lebih besar secara langsung tanpa melalui disiplin kerja, namun tetap ada pengaruh secara tak langsung dari *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dibandingkan nilai *level of significant* (0,05).
2. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai *level of significant* (0,05).

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai *level of significant* (0,05).
4. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai *level of significant* (0,05).
5. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai *level of significant* (0,05).
6. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta melalui disiplin kerja karena mempunyai nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,147.
7. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta melalui disiplin kerja karena mempunyai nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,233.

## Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran bagi Waoreng Spesial Sambal Yogyakarta, antara lain:

1. Sistem *reward* atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem *reward* tersebut atau bahkan menambahkan beberapa *reward* baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sistem *punishment* atau hukuman yang diterapkan oleh pihak Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta sekarang sudah berjalan dengan efektif. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran atau bahkan hukuman kepada karyawan yang dalam bekerja tidak menaati peraturan perusahaan, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya juga membaik.
3. Bagi tiap-tiap Kapten Pedas di masing-masing gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta untuk selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawannya dengan melakukan pengawasan secara rutin tetapi juga tidak mengekang para karyawannya, agar para karyawan tetap memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tanpa ada perasaan terkekang oleh atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica* 4(1).
- Anwar, M. P., & Abdul, W. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211.
- Asih, W. L., & Firman, F. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus). *Reformasi E-ISSN* 6(1).
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bernadin, J. H., & Russel, J. E. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2013). *Principles of Human Resources*. China: South-Western Cengage Learning.
- Byars, L., & Rue, L. (2000). *Human Resources Management*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Dita, A., Gimin, & Syakdanur, N. (2015). Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM Bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan - Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau* 2(2).
- Faisal, A. P., Hamidah, N. U., & Yuniadi, M. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan – Studi Pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis* 22(1).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, S. D., & Alegbeleye, G. D. (2015). Discipline and Organization Effectiveness: A Study of Nigeria Customs Service. *Review of Public Administration and Management* 4(8).
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations : Behavior, Structure, Processess*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mamik, N. H., & Sari, L. (2016). Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities* 10(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Purwanto, M. N. (2007). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rumiris, S. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Business Progress 1(1)*.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silfia, F., Mochammad, A. M., & Arik, P. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja - Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis 12(1)*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif - Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukma, J. S., Sampeadi, & Markus, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember . *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Diambil kembali dari <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64425>.
- Sukmawati, M., & Muhammad, Y. (2016). Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Mangement 18(4)*.
- Susana, A. M. (2017). Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *JIKH 11(2)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group.
- Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science 13(5)*.



Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis)*. Bandung: Mandar Maju.

Wambui, N., & Josephat, K. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management* 17(11).