

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT YASIGA SARANA UTAMA

Cindy Aprilia¹, Zefriyenni², Selvi Zola Fenia³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: indy.april20@gmail.com¹, zefriyenni@upiyptk.ac.id², selvizolafenias@upiyptk.ac.id³

Abstrak – PT Yasiga Sarana Utama menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya peran reward, punishment, dan disiplin kerja sebagai mekanisme yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Yasiga Sarana Utama. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 71 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian pengaruh tidak langsung, diperoleh hasil bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sementara punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa punishment memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan dibandingkan reward. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem punishment yang tegas dan konsisten serta mengoptimalkan pemberian reward agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

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

Abstract – PT Yasiga Sarana Utama faces employee performance issues that affect overall organizational productivity. This condition indicates the need for a deeper understanding of factors influencing employee performance, particularly the role of reward, punishment, and work discipline as mechanisms that may improve performance outcomes. This study aims to examine the effect of reward and punishment on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT Yasiga Sarana Utama. This research applies a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The analysis was conducted through outer model and inner model testing using SmartPLS 3 software. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT Yasiga Sarana Utama. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 71 respondents included in the study. The results indicate that reward does not have a significant effect on work discipline, while punishment has a significant effect on work discipline. Furthermore, the findings show that reward and punishment have a significant effect on employee performance, and work discipline has a significant effect on employee performance. In terms of indirect effects, the results reveal that reward does not have a significant effect on employee performance through work discipline, whereas punishment has a significant effect on employee performance through work discipline. Based on these findings, it can be concluded that punishment plays a more dominant role than reward in improving work discipline and employee performance. Therefore, the company is expected to implement a firm and consistent punishment system while optimizing the reward system in order to enhance employee performance on an ongoing basis.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan luas. Potensi sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi, terlepas dari kemudahan penggunaan teknologi canggih dan informasi, serta ketersediaan modal dan bahan yang memadai.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Purwanto et al., 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia peran penting pada bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional perusahaan (Silaen, 2022)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini dipandang sebagai salah satu komponen yang sangat strategis dalam organisasi modern. Peran SDM tidak lagi hanya terbatas pada kegiatan administratif seperti pencatatan atau pengelolaan data pegawai, tetapi telah berkembang menjadi faktor utama yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam praktiknya, MSDM meliputi berbagai aspek penting mulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi karyawan, program pelatihan serta pengembangan kompetensi, hingga pengelolaan kinerja secara menyeluruh. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan kompleks (Afriyani, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan organisasi yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryani, 2020).

Kota Padang sebagai kota yang tengah mengalami perkembangan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu mendukung kemajuan daerah. Suatu kota hanya dapat menunjukkan eksistensi serta daya saingnya apabila didukung oleh SDM yang berkualitas. SDM yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang baik akan mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan masyarakat maupun pihak perusahaan. Dalam konteks aktivitas perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Padang, karyawan berperan sebagai elemen penting yang menggerakkan seluruh proses operasional. Secara umum, kegiatan perusahaan di Kota Padang telah berjalan dengan cukup baik, meskipun tetap terdapat beberapa persoalan mendasar, salah satunya terkait dengan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Salah satu yang menjadi perhatian penulis untuk kondisi ini adalah PT Yasiga Sarana Utama.

PT Yasiga Sarana Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga kerja serta layanan operasional pendukung yang menuntut kinerja karyawan optimal demi menjaga kualitas pelayanan kepada klien. Dalam aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugas sesuai standar, mengingat keberlanjutan hubungan dengan klien sangat dipengaruhi oleh kualitas dan konsistensi kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, mekanisme penguatan perilaku kerja melalui penerapan reward dan punishment memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian target

perusahaan.

Berdasarkan kegiatan observasi lapangan dan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen serta beberapa karyawan, ditemukan bahwa implementasi reward dan punishment di perusahaan belum berjalan secara optimal. Beberapa karyawan menyatakan bahwa pemberian penghargaan belum sepenuhnya menggambarkan kontribusi aktual, sedangkan sanksi belum diterapkan secara konsisten di setiap unit kerja. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya ketidakselarasan dalam persepsi karyawan mengenai sistem penguatan perilaku, yang kemudian berpotensi memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

PT Yasiga Sarana Utama membutuhkan karyawan dengan kualitas dan keseimbangan kerja yang baik agar aktivitas operasional dapat berjalan optimal dan menghasilkan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta stabilitas dalam menjalankan tugas. Ketika kualitas kerja terjaga, kinerja karyawan cenderung meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kualitas kerja berdampak pada penurunan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. PT Yasiga Sarana Utama memerlukan pengelolaan SDM yang efektif, termasuk pemenuhan aset serta kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Kendalanya pada rendahnya kesadaran sebagian karyawan terhadap tanggung jawab dan kewajiban dalam bekerja sehingga pencapaian kinerja belum sesuai harapan. Perusahaan perlu melakukan perbaikan pengelolaan perilaku kerja dan sistem pendukung lainnya.

Menurut (Suryanto, 2022) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja mencerminkan capaian kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, serta dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika. Setiap organisasi tentu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena keberadaan karyawan berprestasi akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, melalui karyawan yang berprestasi, perusahaan dapat memperkuat pencapaian dan kualitas kinerja organisasinya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Rahmadani et al., 2024).

Kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan Perusahaan meliputi perkembangan teknologi serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu, dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai (Daulina et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan Olivia & Lestariningsih (2022) yang menyatakan reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Fazni (2023) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh yang

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Satiarini (2025) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Finola et al. (2025) menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja.

Menurut Rosa dkk. (2022), punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau tindak kejahatan yang membuat pihak lain dirugikan. Penerapan hukuman juga berfungsi sebagai upaya preventif agar pelanggaran serupa tidak terulang di masa mendatang. Dengan demikian, pemberian hukuman tidak hanya berfungsi sebagai bentuk koreksi atas perilaku yang menyimpang, tetapi juga sebagai cara untuk menanamkan pemahaman tentang konsekuensi dari setiap tindakan. Hukuman menjadi alat untuk menegaskan batasan serta aturan yang harus dipatuhi, sehingga individu terdorong untuk menunjukkan perilaku yang lebih bertanggung jawab dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia & Lestariningsih (2022) yang menyatakan bahwa punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Zein & Frianto (2023) menyatakan bahwa punishment memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Basyari & Kuswinarno (2022) menunjukkan bahwa punishment berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Finola et al. (2025) menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Menurut Adhim (2021) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan, instruksi, serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan adalah suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin merupakan suatu fungsi penting pada sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan perlu diterapkan secara konsisten dalam setiap instansi karena berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Upaya manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku secara sukarela akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Nompo & Pandowo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronting et al. (2023) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

URAIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan(Y)

Menurut Silaen et al., (2021) Kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Menurut Rosita, et al., (2024) Kinerja merupakan pencapaian seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan hasil sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang telah dilaksanakan pada suatu periode yang telah ditentukan.

Reward (X1)

Menurut Puspita (2023) Reward adalah penghargaan hasil dari penilaian positif terhadap pegawai atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi dalam pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Rosita (2024). Reward adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya

Berdasarkan definisi di atas disimpulkan reward adalah apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena sudah bekerja dengan baik atau mencapai target yang dapat berupa uang, bonus, hadiah, atau fasilitas tertentu.

Punishment (X2)

Menurut Silaen et al., (2022) Punishment adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan

Menurut Rosita et al., (2024) Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa punishment adalah sanksi atau konsekuensi yang diberi ketika seseorang melanggar aturan atau tidak memenuhi kewajiban kerja untuk mengingatkan agar kesalahan tidak terulang.

Disiplin Kerja (Z)

Menurut Puspita (2023) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi

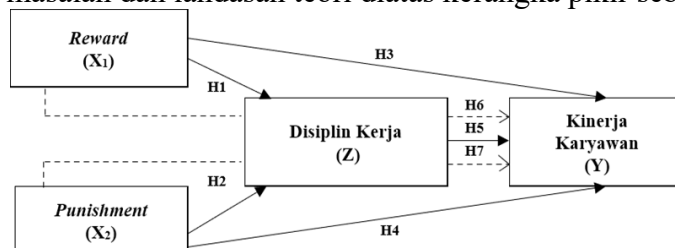
Menurut Cen (2023) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ada.

Menurut Rachman et al., (2024) Disiplin kerja adalah proses memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan kebiasaan seseorang untuk menaati aturan, standar, dan jadwal kerja yang dapat terlihat dari ketepatan waktu, tanggung jawab, penyelesaian tugas sesuai prosedur, dan tidak melakukan pelanggaran.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dari rumusan masalah dan landasan teori diatas kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Dalam menyusun proposal ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (Firdaus, 2021) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus studi penelitian. Populasi bisa berupa orang, organisasi, fenomena, atau benda tergantung pada tujuan penelitian (Saat & Mania, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yasiga Sarana Utama yang aktif bekerja yaitu sebanyak 252 orang.

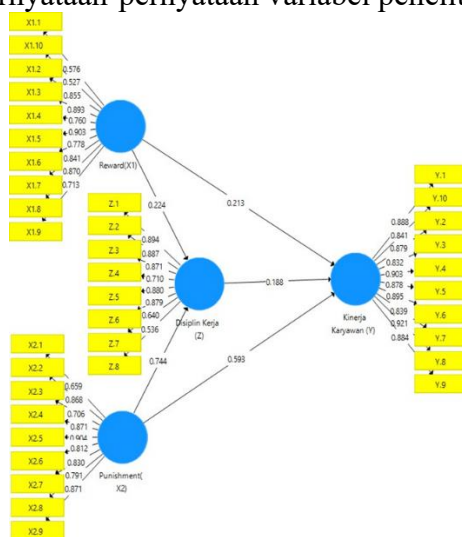
Dalam penentuan sampel, dapat menggunakan cara perhitungan statistik yaitu dengan metode Slovin. Rumus slovin dapat digunakan jika populasi telah diketahui jumlahnya dan populasi pada penelitian ini yaitu sejumlah 240 karyawan, maka dari itu peneliti memilih metode Slovin.

Pada penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai alat analisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SmartPLS merupakan metode SEM berbasis komponen yang digunakan untuk menguji model persamaan struktural. Pendekatan ini dikembangkan berdasarkan dua prosedur iteratif yang menerapkan estimasi kuadrat terkecil, baik untuk model tunggal maupun model dengan banyak komponen. Melalui prosedur tersebut, algoritma SmartPLS dirancang untuk meminimalkan varians seluruh variabel dependen, sehingga hubungan sebab-akibat serta arah antarvariabel harus ditetapkan secara jelas. Dalam SmartPLS, model analisis terdiri atas model pengukuran dan model struktural. Metode ini tergolong kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi statistik. Data yang digunakan tidak diwajibkan berdistribusi normal multivariat, sehingga indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, hingga rasio dapat dianalisis dalam satu model. Selain itu, SmartPLS dinilai efisien karena algoritmanya mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks, yang melibatkan ratusan variabel laten serta ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



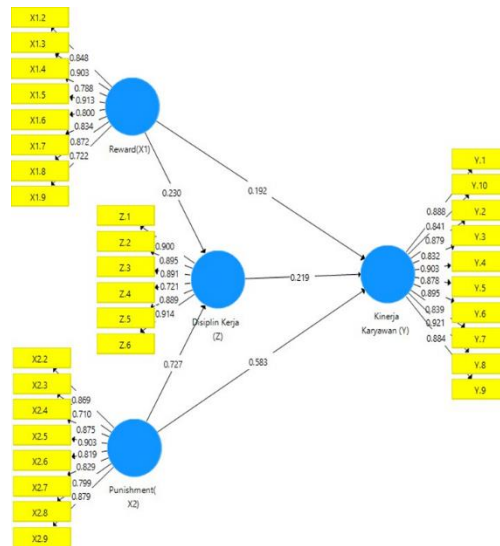
Gambar 2 Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 3 Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Penilaian Average Vsariance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1 Hasil Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Reward(X1)	0.701
Punishment (X2)	0.701
Kinerja Karyawan(Y)	0.768
Disiplin Kerja(Z)	0.758

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 1, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Tabel 2 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Reward(X1)	0.949	0.938
Punishment(X2)	0.949	0.938
Kinerja Karyawan(Y)	0.971	0.966
Disiplin Kerja (Z)	0.949	0.935

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria yang disyaratkan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada masing-masing

variabel memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2 Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.939	0.936
Disiplin Kerja (Z)	0.882	0.879

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Pada table 2 terlihat nilai R2 konstruk Disiplin Kerja sebesar 0.882 atau sebesar 88,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Reward dan Punishment. Sisanya sebesar 11,8%% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk kontrak Kinerja Karyawan sebesar 0,939 atau sebesar 93,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P- Value	Sig	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap disiplin kerja.	0,051	0,05	Ditolak
H2	Terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap disiplin kerja.	0,000	0,05	Diterima
H3	Terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja karyawan.	0,018	0,05	Diterima
H4	Terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H5	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	0,019	0,05	Diterima
H6	Terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.	0,117	0,05	Ditolak
H7	Terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.	0,038	0,05	Diterima

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan reward terhadap disiplin kerja pada PT Yasiga Sarana Utama. Reward adalah penghargaan hasil dari penilaian positif terhadap karyawan atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Reward dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan perilaku kerja yang baik. Namun, dalam konteks disiplin kerja, reward tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin kerja lebih berkaitan dengan kesadaran individu dalam mematuhi peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan dapat tetap menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi meskipun tanpa adanya reward, terutama apabila budaya kerja, pengawasan, dan sistem aturan telah berjalan dengan baik. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemberian reward, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti penerapan punishment dan penegakan aturan yang tegas dan adil. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Finola et al., 2025).

Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap disiplin kerja pada PT Yasiga Sarana Utama. Punishment adalah sebuah cara menegur karyawan berupa sanksi ataupun hukuman supaya karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di Perusahaan. Punishment yang diterapkan secara adil dan proporsional dapat mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian konsekuensi yang jelas membuat pegawai memahami batasan perilaku yang dapat diterima dan pentingnya mematuhi aturan perusahaan. Kesadaran ini menumbuhkan sikap kontrol diri dalam melaksanakan tugas, karena karyawan ingin menghindari pelanggaran yang dapat merugikan diri maupun organisasi. Pada akhirnya, karyawan terdorong untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, sehingga disiplin kerja dapat terjaga dan berjalan lebih optimal dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Basyari & Kuswinarno, 2022).

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama. Kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Karyawan yang merasa dihargai atas hasil kerjanya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Salah satunya yaitu reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena penghargaan yang diberikan dapat menciptakan motivasi kerja dan rasa keadilan di lingkungan kerja. Perusahaan merancang sistem reward yang efektif, konsisten, dan sesuai dengan kinerja dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kontribusinya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Olivia & Lestariningsih, 2022) dan (Setiarini, 2025).

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama. Kinerja merupakan pencapaian seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan hasil sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap aturan serta sikap disiplin dalam bekerja. Ketegasan dalam penegakan aturan ini memberi sinyal yang jelas mengenai konsekuensi dari setiap pelanggaran, sehingga karyawan memahami pentingnya mematuhi standar operasional. Pemahaman tersebut menciptakan dorongan internal untuk mengontrol perilaku dan menghindari tindakan yang dapat merugikan diri maupun perusahaan. Dengan demikian, punishment yang diterapkan secara proporsional berpotensi memperbaiki perilaku kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Pujianti et al., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama. Disiplin kerja adalah proses memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena

semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari instansi. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nompo & Pandowo, 2020) dan (Fazni, 2023).

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Reward sebagai bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan semangat kerja, karena karyawan merasa usaha mereka dihargai dan layak diapresiasi. Ketika penghargaan diberikan secara tepat, karyawan terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif sehingga kualitas kinerja dapat meningkat. Untuk memastikan kinerja tersebut konsisten, disiplin kerja menjadi faktor pendukung yang penting. Disiplin membantu menjaga keteraturan, menumbuhkan kepatuhan terhadap aturan, dan memastikan setiap tugas dijalankan sesuai prosedur. Pada penelitian ini reward yang diberikan oleh perusahaan belum menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku disiplin karyawan, sehingga kedisiplinan yang ada tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, reward yang bersifat rutin, kurang variatif, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan reward hanya dipandang sebagai kewajiban perusahaan, bukan sebagai pendorong untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Ronting et al., 2024).

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karaywan melalui Disiplin

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penerapan punishment sebagai bentuk sanksi atau tindakan korektif atas pelanggaran terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku bertujuan untuk meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan kewajiban kerjanya. Punishment yang diterapkan secara tegas, adil, dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan organisasi sehingga membentuk disiplin kerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, bekerja secara tertib, tepat waktu, serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi tersebut berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Basyari & Kuswinarno, 2022). mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan.

Semakin bagus kualitas pegawai, semakin tinggi tingkat keberhasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan pegawai yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Organisasi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum et al., 2022) dan (Jintar, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan ($0,051 > 0,05$) reward terhadap disiplin kerja pada PT Yasiga Saran Utama.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) punishment terhadap disiplin kerja pada PT Yasiga Saran Utama.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan ($0,018 < 0,05$) reward terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Saran Utama.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Saran Utama.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan ($0,019 < 0,05$) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Saran Utama.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan ($0,117 > 0,05$) reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Yasiga Saran Utama.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan ($0,038 < 0,05$) punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Yasiga Saran Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Afiati, D. F., Supeni, R. I., & Hermawan, H. Pengaruh Sistem Reward Financial, Punishment, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681. 08 Tanggul Jember. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 6(1), 18-18. Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), 2(2).
- Cen, C. C. (2023). Pengantar manajemen. PT Inovasi Pratama Internasional. Darwin, M. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Media Sains
- Daulina, F., & Efendi, A. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 5(1), 93-103.
- Fazni, A. (2023). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan)."
- Finola, F., Yulismi, Y., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788, 1(4), 272-281.
- Firdaus. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Dotplus Publisher.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., ... & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen, 11(1), 1-9.
- Guntoro, Y., Dewanto, J., Nurhidayah, R., Tangerang, U., Perumahan, R., Blok, S. I., & Tangerang, T.-K. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse PT. Sentosa Supply Indonesia. 5(3), 2023.
- Indonesia dan Penulis.
- Khodzhimatov, R., Leitner, S., & Wall, F. (2021, July). On the effect of social norms on performance in teams with distributed decision makers. In International Conference on Social Computing, Behavioral-Cultural Modeling and Prediction and Behavior Representation in Modeling and

- Simulation (pp. 299-309). Cham: Springer International Publishing.
- Khodzhimatov, R., Leitner, S., & Wall, F. (2021, May). Interactions between social norms and incentive mechanisms in organizations. In *International Workshop on Coordination, Organizations, Institutions, Norms, and Ethics for Governance of Multi-Agent Systems* (pp. 111-126). Cham: Springer International Publishing.
- Lehmann, J., & Beckmann, M. (2025). Digital technologies and performance incentives: Evidence from businesses in the Swiss economy. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 161(1), 1.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320.
- Nguyen, T. H. (2025). Research on Factors Influencing the Employees' Digital Transformation Engagement and Job Performance in Logistics Companies. *SAGE Open*, 15(3), 21582440251353391.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh reward, punishment dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).