



## PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PREMIER JAYA INDONESIA)

Dyah Ayu Prameswari<sup>1</sup>, M. Adhitya Nugraha<sup>2</sup>, Muhammad Sulton<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Lamongan, 62281, Indonesia

<sup>2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Lamongan, 62281, Indonesia

<sup>3</sup>Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Lamongan, 62281, Indonesia

### Info Article

#### History Article:

Submitted  
 Revised  
 Accepted

#### Keywords:

Reward, Punishment,  
 Work Discipline,  
 Employee Performance

### Abstract

*This study aims to test and analyze the direct and indirect effects between reward, punishment and work discipline on employee performance. This study was conducted at PT. Premier Jaya Indonesia. The research sample was determined as many as 40 people selected using saturated sampling techniques, namely all members of the population were sampled. The unit of analysis in this study was all employees of PT. Premier Jaya Indonesia as respondents. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach with SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that rewards have a positive and significant effect on employee performance. Punishment has a positive and significant effect on employee performance. Then work discipline does not effect employee performance. The overall results of the study provide implications that the provision of rewards, punishments and work discipline that are implemented well in the Company can encourage the Company to have superior employees and ultimately improve employee performance.*

### Kata Kunci:

Reward, Punishment,  
 Disiplin Kerja, Kinerja  
 Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Premier Jaya Indonesia. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 40 orang dengan dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Premier Jaya Indonesia sebagai responden. Data dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara keseluruhan memberikan implikasi bahwa pemberian reward, punishment dan disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dalam Perusahaan dapat mendorong Perusahaan memiliki karyawan yang unggul dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

How to Cite: Author's name. (20...). Title of the article. *JMBD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, Vol(No), xx-xx

<sup>□</sup>correspondence Address

Institutional address:

E-mail:

ISSN

XXXX-XXXX (print)

XXXX-XXXX (online)

DOI: xxxxxxxxxxxxxx

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dan strategis bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan organisasi. Di era revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkualitas, produktif, dan kompetitif. Karyawan sebagai pelaku utama dalam operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor reward, punishment, dan disiplin kerja. Andy Pratama & Putri Handayani, (2022) mengungkapkan bahwa Ketika suatu Perusahaan memiliki SDM yang handal maka akan menunjang keberhasilan Perusahaan. Tidak hanya itu saja, keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, punishment yang diterapkan secara bijak dapat menjadi alat koreksi untuk meningkatkan perilaku kerja yang sesuai. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap ketercapaian tujuan organisasi karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja.

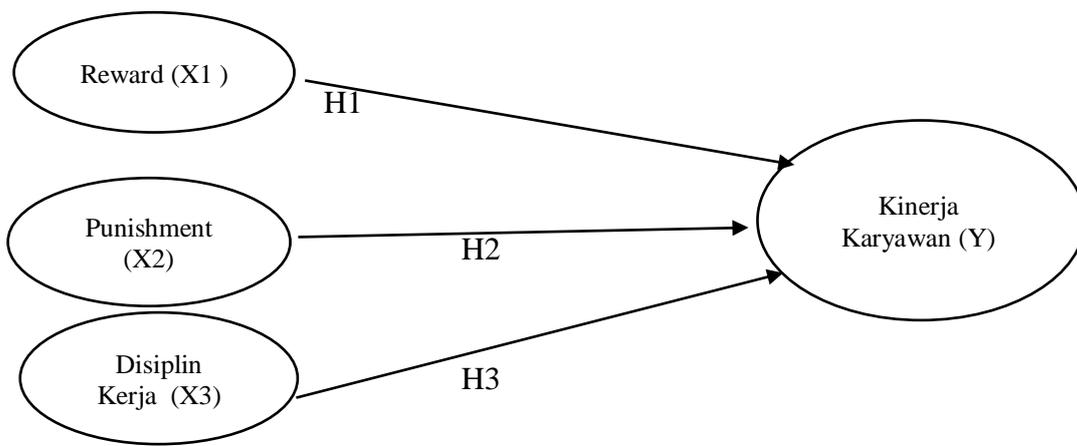
Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Asyifah Salma M. (2024) menunjukkan bahwa reward, punishment, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Anwar (2016) yang menyatakan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dan mendorong perlunya kajian lebih lanjut. PT. Premier Jaya Indonesia sebagai perusahaan manufaktur di bidang kemasan kardus mengalami peningkatan tingkat turnover karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara, terdapat indikasi lemahnya sistem penghargaan, belum optimalnya penerapan punishment, serta rendahnya disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan, dan (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola karyawan

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Premier Jaya Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Ngimbang, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Premier Jaya Indonesia yang berjumlah 40 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (teknik sampling jenuh). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang mencerminkan indikator masing-masing variabel.

Instrumen penelitian terdiri dari empat variabel, yaitu reward (X1), punishment (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Indikator reward mencakup upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi. Indikator punishment terdiri dari

tindakan preventif (tata tertib, anjuran/perintah, larangan, paksaan, dan disiplin) dan tindakan represif (teguran, penghentian tunjangan, pengurangan bonus, pembatasan fasilitas, dan PHK). Disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, tanggung jawab, penggunaan peralatan kantor, dan ketaatan terhadap aturan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Pengujian dilakukan dalam dua tahap: (1) pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, dan (2) pengujian inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis.



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pemikiran**

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Keterangan:

-  : Variabel Penelitian
-  : Hubungan Secara Simultan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

1. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*
  - a. Convergent Validity

**Tabel 4. 8 Convergent Validity**

Konstruk	Indikator	Faktor Loading	Standart	Keterangan
<i>Reward</i> (R)	R1	0.730	0.70	Valid
	R2	0.739	0.70	Valid
	R3	0.773	0.70	Valid
	R4	0.722	0.70	Valid
	R5	0.766	0.70	Valid
	R6	0.754	0.70	Valid

Punishment (P)	P1	0.722	0.70	Valid
	P2	0.715	0.70	Valid
	P3	0.751	0.70	Valid
	P4	0.761	0.70	Valid
	P5	0.714	0.70	Valid
	P6	0.809	0.70	Valid
	P7	0.756	0.70	Valid
	P8	0.742	0.70	Valid
	P9	0.715	0.70	Valid
	P10	0.776	0.70	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0.801	0.70	Valid
	DK2	0.830	0.70	Valid
	DK3	0.704	0.70	Valid
	DK4	0.746	0.70	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.714	0.70	Valid
	KK2	0.787	0.70	Valid
	KK3	0.717	0.70	Valid
	KK4	0.725	0.70	Valid
	KK5	0.793	0.70	Valid

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *convergent validity* pada penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator pada penelitian ini memiliki kriteria yang valid.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 4. 10 Nilai AVE

Variabel	AVE	Standart	Keterangan
Reward	0.559	0.50	Baik
Punishment	0.557	0.50	Baik
Disiplin Kerja	0.596	0.50	Baik
Kinerja Karyawan	0.559	0.50	Baik

Sumber: SmartPLS

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari nilai standart yakni 0,50. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki kriteria baik.

c. *Cronbach's Alpha dan Composite Reability*

Tabel 4. 11 *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Standart	Ket.
Reward	0.843	0.884	0.70	Reliabel
Punishment	0.913	0.926	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja	0.786	0.854	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.803	0.864	0.70	Reliabel

*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variable pada tabel diatas memperoleh nilai lebih dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian reliabel.

2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

a. *R-Square*

Tabel 4. 12 *R-Square*

Konstruk	R-Square	Standart	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.491	0.75; 0.50; 0.25	Lemah

Sumber: SmartPls

Nilai R-Square kinerja karyawan pada tabel diatas sebesar 0,491 < 0,50 yang berarti besarnya pengaruh kinerja karyawan adalah lemah.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 13 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )
Reward (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.342	0.361	0.151	2.260
Punishment (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.363	0.359	0.184	1.969
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.126	0.159	0.137	0.917

Sumber : SmartPls

1. Pengujian Hipotesis 1: Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Primer Jaya Indonesia  
 Reward terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai T statistik 2.26 > dari T table yakni 1,96 maka H1 diterima yaitu reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
2. Pengujian Hipotesis 2: *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Primer jawa Indonesia  
*Punishment* terhadap karyawan memperoleh nilai T statistik sebesar 1.969 lebih besar dari T tabel yakni 1,96 maka H2 diterima yaitu *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.
3. Pengujian Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Primer jaya Indonesia

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai T statistik 0.917 lebih kecil dari T tabel yakni 1.96 maka H3 ditolak, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### Pembahasan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan di PT. Primer Jaya Indonesia. Berdasarkan analisis data dengan nilai T statistik sebesar 2,260 menggambarkan bahwa adanya kepuasan setiap individu terkait reward yang telah diberikan oleh perusahaan. Pemberian reward ini dapat mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan yang akan menjadi sebuah awal peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Ipunishmentl* terhadap kinerja karyawan di PT. Primer Jaya Indonesia. Nilai T statistik sebesar 1,969 pada hasil analisis data menunjukkan bahwa dengan adanya *punishment*, karyawan akan merasa lebih memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerja dan menyadari adanya konsekuensi yang jelas atas ketidakpatuhan terhadap standar kerja. Selain itu *punishment* juga membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.
3. Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primer Jaya Indonesia. Berdasarkan hasil analisis tersebut dengan nilai t-statistic sebesar 0,917 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal tersebut disebabkan karena disiplin kerja yang terjadi di perusahaan tersebut hanya menjadi latar belakang perilaku, bukan sebagai pendorong utama produktivitas atau hasil kerja.

### Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kajian atas hasil penelitian muncul beberapa implikasi penting yang dikategorikan dalam dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu motivasi dan kinerja karyawan dapat lebih timbul dari pemberian penghargaan dan hukuman dibandingkan dengan kedisiplinan.
2. Implikasi Praktis, adanya pengaruh *reward* dan *punishment* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan serta terus memperkuat budaya kerja disiplin.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. *Punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variable tambahan

yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan Gambaran yang menyeluruh dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

- b. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah responden maupun jenis Perusahaan.
- c. Disarankan agar peneliti selanjutnya meneliti pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja dalam jangka waktu yang lebih Panjang untuk mengetahui dampaknya secara berkelanjutan terhadap kinerja karyawan

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing 1, dosen pembimbing 2, dosen penguji atas bimbingan, masukan, dan dukungannya dalam menyelesaikan penelitian ini serta semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam proses penyelesaian penyusunan artikel ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

#### REFERENSI

- Anwar, D. 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), 28–36.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Asyifa Salma, M. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 57–75. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.512>

