

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

THE EFFECT OF REWARD, PUNISHMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO

By:
Vallery G.E Nompo¹
Merinda H.Ch Pandowo²

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹valleryerica14@gmail.com

²iinpan@yahoo.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward, punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Pada penelitian ini, variabel bebas terdiri dari *reward, punishment* dan disiplin kerja. Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward, Punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V manado 40 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *reward, punishment* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT : *This study aims to determine the effect of reward, punishment and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. In this study, the independent variables consist of reward, punishment and work discipline. The dependent variable is employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of reward, punishment, and work discipline on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. This research is a quantitative study where the respondents in this study were 40 employees at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. The analytical method used is multiple linear analysis The results showed that simultaneously reward, punishment and work discipline had an effect on employee performance. Partially the results of this study indicate that reward has an effect on employee performance, punishment has an effect on employee performance and work discipline has an effect on employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada era globalisasi dan persaingan bebas saat ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena sumber daya manusia yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya baik pada tingkat makro (nasional) maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk maupun kegiatannya (Bernadin dan Russel, 2010).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja karyawan dianggap paling penting bagi organisasi karena kesuksesan pencapaian target di dalam organisasi dapat terwujud ketika organisasi mempunyai kinerja karyawan yang baik. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan.

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Purnama, 2015:13). Dalam tahun 2019 lalu PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V manado telah memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi kurang lebih ada 30 karyawan di area Manado, penghargaannya seperti kenaikan gaji, keliling eropa selama 1 minggu, umroh, dsb.

Punishment adalah ancaman, hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas atau kinerja karyawan yang melanggar atau tidak mematuhi aturan yang ada. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward-punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul antara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kualitas atau kinerja karyawan (Oemar, 2007:127).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disektiranya. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sesuatu akan lebih maju apabila karyawan memiliki sejumlah kriteria yang diinginkan perusahaan guna mengembangkan karir dimasa yang akan datang (Saydan dalam Sinuraya, 2007).

Dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan penerapan *reward* dan *Punishment*, dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, sedangkan karyawan dengan kinerja buruk akan memperoleh hukuman yang pantas guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jika tidak adanya penerapan *reward* maupun *punishment* akan berpengaruh pada perusahaan seperti misalnya banyak komplain pelanggan atau kinerja karyawan yang buruk akan terjadi, ataupun laba perusahaan menurun karena banyak pekerjaan tidak tepat waktu dan lain sebagainya. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, jika hal ini tidak diterapkan atau dipantau baik oleh perusahaan maka salah satu tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para karyawan dalam memenuhi berbagai ketentuan yang dimiliki perusahaan tidak akan terlaksanakan dengan baik dan akan sangat berpengaruh buruk bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: *"PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO"*.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. *Reward, punishment* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. *Punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai dan Basri 2005)

Reward

Reward adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. (Nugroho dalam Koencoro 2013:2)

Punishment

Punishment adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*. (Sardiman 2011:94)

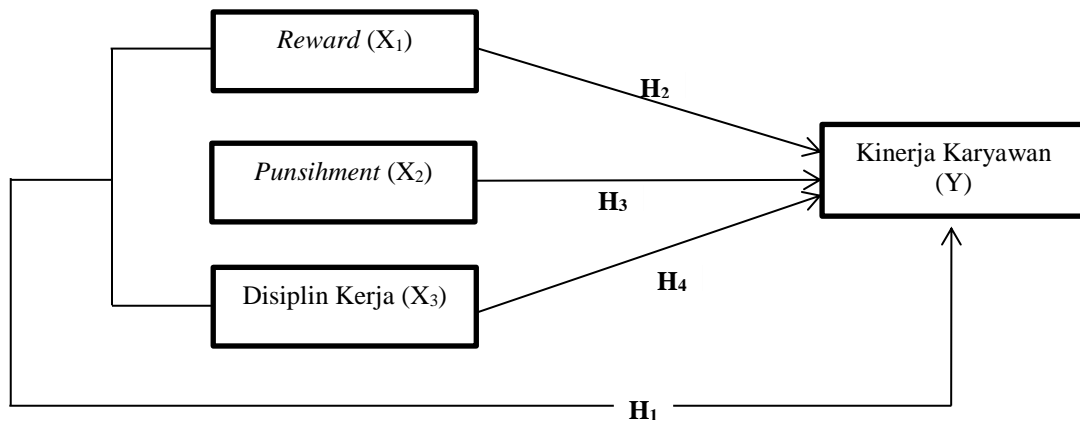
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. (Atmayan dan Indrawati 2016)

Penelitian Terdahulu

Suak, Adolfina dan Uhing (2017) dengan judul penelitiannya Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel Amurang. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan *reward* dan *punishment* juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) dengan judul penelitiannya Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI cabang Manado. Teknik Analisa data pada penelitian ini menggunakan Analisa regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Kajian Teori 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁ : *Reward, punishment* dan disiplin kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
 H₂ : *Reward* diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₃ : *Punishment* diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H₄ : Disiplin kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan menggunakan metode survey. Survey dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, yang berlokasi di Jl. Dr. Sutomo, Pinaesaan, Kec. Wenang. Sedangkan waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian ini selama tiga bulan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan yang ada di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dengan jumlah 40 orang karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan menggunakan 20 item pertanyaan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variable:

1. *Reward* yaitu gaji dan bonus, penghargaan psikologi dan sosial, kesejahteraan, pengembangan karir.
2. *Punishment* yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.
3. Disiplin Kerja yaitu tanggung jawab yang tinggi, disiplin waktu, ketaatan terhadap aturan kantor, disiplin peraturan, efektif dan efisien dalam bekerja.
4. Kinerja Karyawan yaitu kerjasama, inisiatif, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel

(X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah *Reward* (X₁), *Punishment* (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta dari persamaan regresi
 β_1 = Koefisien regresi dari variabel X₁, *Reward*
 β_2 = Koefisien regresi dari variabel X₂, *Punishment*
 β_3 = Koefisien regresi dari variabel X₃, Disiplin kerja
 X₁ = *Reward*
 X₂ = *Punishment*
 X₃ = Disiplin Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
<i>Reward</i> (X ₁)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid
<i>Punishment</i> (X ₂)	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.000	Valid
	X3.4	0.000	Valid
	X3.5	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.000	Valid
	Y1.2	0.000	Valid
	Y1.3	0.000	Valid
	Y1.4	0.000	Valid
	Y1.5	0.000	Valid
	Y1.6	0.000	Valid

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

Tabel 1 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid Karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

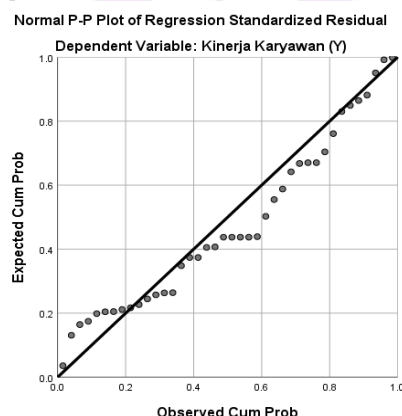
Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Status
<i>Reward</i> (X ₁)	X1.1	0.838	Sangat Reliabel
	X1.2		Sangat Reliabel
	X1.3		Sangat Reliabel
	X1.4		Sangat Reliabel
	X1.5		Sangat Reliabel
	X1.6		Sangat Reliabel

Punishment (X2)	X2.1	0.835	Sangat Reliabel
	X2.2		Sangat Reliabel
	X2.3		Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.864	Sangat Reliabel
	X3.2		Sangat Reliabel
	X3.3		Sangat Reliabel
	X3.4		Sangat Reliabel
	X3.5		Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.914	Sangat Reliabel
	Y1.2		Sangat Reliabel
	Y1.3		Sangat Reliabel
	Y1.4		Sangat Reliabel
	Y1.5		Sangat Reliabel
	Y1.6		Sangat Reliabel

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah sangat reliabel, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Output Pengujian Normalitas
Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

Grafik *Normal Probability Plot* diatas, terlihat data atau titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Menggambarkan bahwa data mendekati distribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

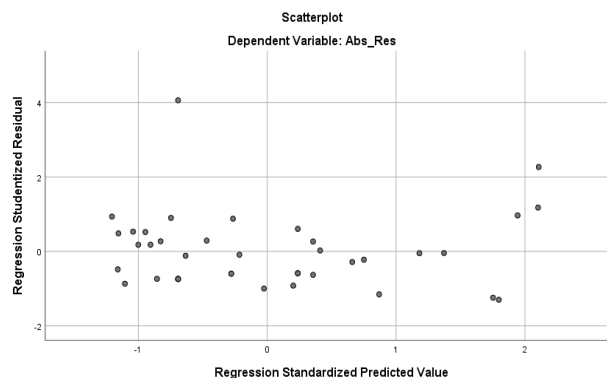
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.070	1.714		.041	.968		
Reward_X1	.158	.085	.379	1.859	.071	.597	1.674
Punishment_X2	.298	.175	.408	1.701	.098	.432	2.315
Disiplin Kerja_X3	.061	.117	.107	.519	.607	.586	1.705

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

Dari hasil perhitungan yang ada pada Tabel 3, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = (1,6), (2,3), dan (1,7) di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan untuk nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

Grafik Scatterplot yang ditampilkan adalah uji heteroskedastisitas yang menampilkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola tertentu yang terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.490	.447	1.919	1.907

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X3, Reward_X1, Punishment_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil Olahan data SPSS Tahun, 2020

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,907, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi 5% dengan jumlah 40 responden, dengan jumlah variabel independen 3 (K = 3) didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,658. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4-1,658 = 2,342. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.745	2.830			1.324	.194
Reward (X1)	.315	.140	.346		2.246	.031
Punishment (X2)	.044	.259	.017		2.227	.049
Disiplin Kerja (X3)	.638	.193	.514		3.308	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: hasil olahan data SPSS tahun 2020

$$Y = 3,745 + 0,315X_1 + 0,044X_2 + 0,638X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai *constant* sebesar 3,7456 memberikan pengertian bahwa jika *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 3,745 satuan.
2. Untuk variabel *Reward* (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *reward* (X1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,315 satuan.
3. Untuk variabel *Punishment* (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *Punishment* (X2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,044 satuan.
4. Untuk variabel Disiplin Kerja (X3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (X3) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,638 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel. 6 Uji Hipotesis t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.745	2.830		1.324	.194
<i>Reward</i> (X1)	.315	.140	.346	2.246	.031
<i>Punishment</i> (X2)	.044	.259	.017	2.227	.049
Disiplin Kerja (X3)	.638	.193	.514	3.308	.002

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2020

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,03 dan nilai t hitung 2,246 > t tabel 2,028.
2. *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansinya lebih kecil dari pada 0,05 yaitu 0,04 dan nilai t hitung 2,227 > t tabel 2,028.
3. Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 dan nilai t hitung 3,308 > t tabel 2,028.

Uji Simultanl (Uji F)

Tabel 7. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.161	3	42.387	11.507	.000^b
Residual	132.614	36	3.684		
Total	259.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), *Reward* (X1), *Punishment* (X2)

Sumber : Hasil Olahan data SPSS , 2020

Dari hasil pada Tabel 7 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 11,507 > f tabel 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1,X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadain (Persero) Kanwil V Manado, dimana jika *reward* naik maka kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado akan naik juga. *Simamora* (2004) menjelaskan jika *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para

karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, diketahui juga bahwa *reward* merupakan salah satu yg dapat dilakukan dalam menegakkan kinerja karyawan. Di dalam *reward* terdapat indikator-indikator yang menjadikan adanya rasa semangat dan lebih meningkatkan kinerjanya. Gaji dan bonus dapat membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Ada juga begitu banyak indikator lainnya yang mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi, serta karyawan merasa diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Muchammad (2018), Hidayat (2017), Widyarningsih (2017) dan Irawanti (2016) yang menunjukkan bahwa semakin baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Secara garis besar bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Dengan penelitian ini, maka H2 tersebut dikatakan diterima.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa untuk variabel *Punishment* (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, dimana jika *Punishment* naik maka kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado akan naik juga. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Ali (2006) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk mengurangi perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Seperti yang diketahui bahwa *Punishment* juga merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan serta bertujuan untuk dapat memelihara peraturan yang berlaku. Dimana dalam *Punishment* mempunyai beberapa indikator seperti hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.Salah satunya seperti hukuman berat yang di maksud disini adalah tidak seperti hukuman dipenjara atau potong tangan, tetapi *punishment* yang bersifat mendidik. Selain itu *punishment* juga merupakan alat pendidikan regresif, artinya *punishment* ini digunakan sebagai alat untuk menyadarkan karyawan kepada hal-hal yang benar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hakim (2019), Wasiati (2018), Saputra & Yahya (2016) yang menunjukkan bahwa *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan merupakan salah satu motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Secara garis besar dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado terbukti.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, dimana jika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado akan naik juga .Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006). Disiplin juga diketahui sebagai suatu kekuatan yang menyebabkan penyesuaian diri terhadap karyawan dengan sukarela pada keputusan atau peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dimana dalam Disiplin Kerja juga mempunyai indikator-indikator yang bertujuan agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. salah satunya seperti kepatuhan pada peraturan seperti tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan rekan kerja lain. Pembuatan Disiplin Kerja dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, jadi saat para karyawan mampu melakukan peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik maka berpengaruh baik bukan hanya dari pihak karyawannya saja tapi bagi perusahaan juga. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kasenda (2016), Gunawan (2017), Agusri (2018), Wahyuni & Hermanto (2018). Secara garis besar bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Dengan penelitian ini, maka H4 tersebut dikatakan diterima atau terbukti.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah ditemukan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. *Reward, punishment* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
3. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, penting bagi atasan untuk selalu memberdayakan karyawannya ataupun memenuhi kebutuhan karyawan dan mengawasi karyawan untuk bersikap disiplin agar mereka mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan yang ada. Sehingga nantinya dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri.
2. Agar *reward, punishment* dan disiplin kerja berjalan dengan lebih baik maka perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward, punishment* dan Disiplin Kerja karyawan secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada karyawan.
3. Semakin baik penerapan *reward, punishment* dan Disiplin Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *reward, punishment* dan Disiplin kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. (2015). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur* Vol. IV, No. 2, Juni 2015 (Hal 36). Diakses melalui internet: <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/100> Diakses pada 10 Juli 2020.
- Lu, A. (2013). *Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance (Case Study Guangdong NSF, China)* *International Journal of Psychological Studies*; Vol. 5, No. 1; 2013 (Hal 37). Diakses melalui internet: <http://repository.unpas.ac.id/40191/8/BAB%20II.pdf> Diakses pada 05 Mei 2020.
- Rabi, A. (2015). *The Impact Of Reward System On Human Resources Performance In Chain Stores (Case Study: Bama Chain Stores, Mashdad, IRAN)*, *United Kingdom International Journal of Economics, Commerce and Management* Vol. III, Issue 11, November 2015 (Hal. 34). Diakses melalui internet: https://www.easywork.asia/?gclid=EAIAIQobChMI4I6t3vb75wIViwsrCh1PcQDbEAAAYASAAEgIk_D_BwE Diakses pada 05 Mei 2020.
- Karami, A. (2013). *Analyzing the Effectiveness of reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company 2013*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 3, No. 9 (Hal. 36). Diakses melalui internet:

<https://pdfs.semanticscholar.org/d7c3/9888f476f89171887061b0d3e1c128f22100.pdf> Diakses pada 25 Juli 2020.

- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo, Journal of theory and applied management* vol. 4, no. 2. Diakses melalui internet: <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/view/3019> Diakses pada 10 Mei 2020.
- Andreano., Pangemanan., and Pandowo. (2018) "The Analysis Of Soft Skill For Employee Performance In Banking Industry". *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3813 – 3822. Diakses melalui internet : <https://fejournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F27784%2F27280&usg=AOvVaw3PbusSkKe3udQ1lpO94ZiM>. Diakses pada 15 Juni 2020.
- Ardansyah dan Wasilawati. "Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 16. No 2. 2014. Hal 154. Diakses melalui internet : <https://fjurnalmanajemen.petra.ac.id%2Findex.php%2Fman%2Farticle%2Fview%2F18923%2F18599&usg=AOvVaw31-YOVJsvGIhIfJTcV--v>. Diakses pada 10 Juli 2020.
- Parerung, Amin., Adolfini., dan Mekel, P.A. (2014) "Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.". *Jurnal EMBA* Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 688-696. Diakses melalui internet <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6439> Diakses pada 02 Juli 2020.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.(2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernadin dan Russel. (2010). *MDSM*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus, 2008 : 9, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen* Vol 10, No 2. Dilases melalui internet: <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039> Diakses pada 17 Juni 2020.
- Daniel Njoya Ndungu, (2017) The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University Kenya. *Global Journals United States, United Kingdom, India Volume 17 Version 1.0 Year 2017* (Hal. 37). Diakses melalui internet: <https://globaljournals.org/item/6727-the-effects-of-rewards-and-recognition-on-employeeperformance-in-public-educational-institutions-a-case-of-kenyatta-university-kenya> Diakses pada 05 Juni 2020.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, (2014). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tangkuman, K. (2015) Penilaian Kinerja, *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895 (Hal. 36). Diakses melalui internet: <https://media.neliti.com/media/publications/2643-ID-penilaian-kinerja-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-pertam.pdf> Diakses pada 20 Mei 2020.
- Saputra., dan Yahya. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri)". *Jurnal BKN* Vol: 10 No 2, November 2016. Diakses melalui internet: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/189> Diakses pada 15 Mei 2020.

- Simamora. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. Diakses melalui internet: http://repository.upi.edu/5169/9/S_PKR_0906637_Bibilography.pdf Diakses pada 25 Mei 2020
- Sugiyono. (2013). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wasiati, H. (2018). “Pengaruh *Reward*, Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat* Vol: 2 No 1 April 2018. Diakses melalui internet : <http://garuda.ristekbrin.go.id/author/view/413184> Diakses pada 14 Juli 2020.
- Widyaningsih. (2017). “Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Kereta api indonesia (kai) persero daop v purwokerto stasiun kutoarjo”. *Skripsi*. Diakses melalui internet: <http://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/1193/132210216-Widyaningsih.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Diakses pada 20 Mei 2020.

