

## The Effect of Giving Rewards and Punishments on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Umega Sembilan Berlian Airumeg AMDK Factory

Lara Vika Duri<sup>1\*</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Mutia Seplinda<sup>3</sup>, Hasmaynelis Fitri<sup>4</sup>  
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

**Corresponding Author:** Lara Vika Duri [vikadurilara@gmail.com](mailto:vikadurilara@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Reward, Punishment, Employee Performance, Job Satisfaction

*Received :* 5 February  
*Revised :* 15 February  
*Accepted:* 20 March

©2024 Duri, Putra, Seplinda, Fitri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

"The Effect of Giving Rewards and Punishments on Employee Performance Through Job Satisfaction at the Airumeg AMDK Factory PT. Umega Sembilan Berlian" Under the Guidance of Dr. Ramdani Bayu Putra, SE., MM and Mrs. Mutia Seplinda, S.Sc., M.Sc. This research aims to determine the effect of rewards and punishment on employee performance through job satisfaction at the Airumeg AMDK Factory PT. Umega Sembilan Berlian. Data collection methods through interviews, questionnaires, observation and documentation, with a sample of 80 respondents. The analysis method used is the Measurement Model Test (Outer Model) and structural model testing (Inner Model). It is obtained that: Rewards have a big impact on how satisfied you are at work. Punishment has a big impact on how happy someone is at work. Rewards have a big impact on how well employees perform. Punishment has a big impact on how well an employee performs. Employee performance is greatly influenced by job satisfaction

---

## Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Pabrik AMDK Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian

Lara Vika Duri<sup>1\*</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Mutia Seplinda<sup>3</sup>, Hasmaynelis Fitri<sup>4</sup>  
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Corresponding Author: Lara Vika Duri [vikadurilara@gmail.com](mailto:vikadurilara@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

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

Received : 5 February

Revised : 15 February

Accepted: 20 March

©2024 Duri, Putra, Seplinda, Fitri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

"Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik AMDK Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian" Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Ramdani Bayu Putra, SE., MM dan Ibuk Mutia Seplinda, S.Si., M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik AMDK Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dengan sampel 80 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Model Pengukuran (*Outher Model*) dan pengujian model struktural (*Inner Model*) diperoleh : Imbalan berdampak besar pada seberapa puas Anda di tempat kerja. Hukuman berdampak besar pada seberapa bahagia seseorang dalam bekerja. Imbalan mempunyai dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Hukuman berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja

---

## PENDAHULUAN

Karena manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perspektif strategis yang mempertimbangkan pekerja di semua bidang pekerjaan, maka semua tingkat struktural dan fungsional harus dieksploitasi sepenuhnya. Seorang pemimpin harus senantiasa menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk meningkatkan kinerja karyawan, agar bisnis tetap dapat bertahan.

Di dunia global saat ini, persaingan dan daya saing menjadi semakin intens dan meluas setiap harinya. Sebagai akibat dari evolusi ini, dunia usaha akan menghadapi semakin banyak saingan dan hambatan, sehingga permasalahan mereka menjadi semakin kompetitif. Namun, dunia usaha harus terus meningkatkan hasil output sesuai dengan tujuan; Dengan demikian, sumber daya manusia (SDM) akan semakin meningkat dan berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) jadi lebih baik serta memiliki mutu yang bagus. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Airumeg adalah salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) yang telah mendapat rekomendasi dari badan pengawasan obat dan makanan (BPOM) yang berada di Kabupaten Dharmasraya. PT. Umega Sembilan Berlian beralamat di Jorong Palo Tabek, Kel. Gunung Medan, Kec. Sitiung, Kab. Dharmasraya. PT. Umega Sembilan Berlian didirikan pada tahun 2008. Dibangun pabrik air minum dalam kemasan (AMDK) di Jl. Raya Lintas Sumatera Km. 200 Nagari Gunung Medan Kec. Sitiung Kab. Dharmasraya. Dikarenakan daerah tersebut mempunyai mata air banyak, maka PT. Umega Sembilan Berlian devisi Airumeg ini lebih menitik beratkan pada industri air minum dalam kemasan diberi merek Airumeg.

Sejak berdiri sampai sekarang perusahaan Airumeg berkembang sangat pesat, produksi dan pemasarannya berkembang sesuai dengan pertambahan jumlah karyawannya. Pada awal berdiri Airumeg hanya memproduksi air dalam kemasan cup ukuran 220 ml dan botol ukuran 330 ml. Tiga bulan berikutnya diproduksi Amdk botol ukuran 600 ml dan 1.500 ml. Pada awal berdiri tahun 2008 dan mulai berproduksi November 2009 dengan jumlah karyawan hanya 10 orang dengan produksi 11.106 dus. Perusahaan ini berkembang cukup pesat, dan daerah pemasaran yang luas yaitu sudah sampai ke Provinsi Riau dan Jambi.

Baik organisasi maupun seluruh karyawan ingin melihat peningkatan kinerja. Pengusaha menginginkan kinerja tinggi dari anggota staf mereka untuk meningkatkan output dan pendapatan. Namun, karyawan sangat ingin berkembang secara pribadi sebagai hasil dari promosi pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Penting bagi para eksekutif bisnis untuk fokus pada sumber daya manusia karena mereka mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas. Tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan pasti akan meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas. Kinerja sumber daya manusia atau personel perusahaan terkait langsung dengan peningkatan produktivitas, sehingga menjadikan sumber daya

manusia sebagai sumber daya yang vital, dimungkinkan untuk bekerja dengan baik dalam perusahaan. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah adanya laporan dari para atasan terkait adanya permasalahan kinerja karyawan bahwa kinerja karyawan masih dirasa kurang baik. Hal tersebut antara lain adalah kedisiplinan karyawan, seperti sering datang terlambat ke tempat kerja dan pulang tanpa mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Karyawan di PT. Pabrik Amdk Airumeg Berlian Umega Sembilan mengacu pada keadaan di mana pekerja merasa tidak puas terhadap persyaratan material dan non-material, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pekerja. Dan berdasarkan hasil survei di Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian dengan beberapa karyawan tetap, diketahui beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* di Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya akan tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Pimpinan juga harus menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikan beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang dipaksa dikeluarkan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* di Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

Dikarenakan itu perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan kinerja perusahaan juga meningkat. Air minum dalam kemasan (AMDK) merupakan larutan utama yang telah menjalani berbagai bentuk sistem penyimpanan, dan terlindung buat diminum meliputi air mineral serta air demineral. Jumlah tahun belakang ini pemasaran air minum dalam kemasan (AMDK) di Indonesia meningkat amat cepat, sampai-sampai timbul rivalitas bagaimana menghasilkan air minum yang patut diminum oleh masyarakat. Ada yang mengatakan air minum mineral, ada juga air minum murni, karena keunikan yang bermacam-macam juga. Agar dapat mempertahankan kinerja karyawan tentu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja. Para pekerja selalu merasa senang saat bekerja, tidak merasa terbebani, dan sangat antusias.

Menurut Steve M. Jex dalam (Paparang et al., 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Ketika karyawan puas, mereka biasanya memiliki tingkat kepatuhan yang lebih baik terhadap peraturan dan kebijakan serta dengan para pemimpinnya, memiliki lebih banyak aktivitas di tempat kerja, dan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja, perusahaan terkadang menghadapi konsekuensi ketidakhadiran, keterlambatan, kehilangan pekerjaan, pengunduran diri dini, partisipasi aktif dalam serikat pekerja, (Putra & Fitri, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Selain kepuasan kerja, *reward* juga menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu adanya *reward* merasa kontribusinya yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan semakin meningkat. Fitri, Ludigdo & Djamhuri, dalam (Pramesti et al., 2019) *reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Matteson dalam (Dymastara & Onsardi, 2020) Imbalan ekstrinsik dan intrinsik adalah dua kategori yang termasuk dalam kategori penghargaan. Di luar individu, insentif ekstrinsik adalah insentif yang mereka terima. Imbalan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, serta imbalan non-finansial seperti promosi dan pengakuan antarpribadi merupakan imbalan ekstrinsik. Sistem penghargaan yang dikontrol sendiri oleh individu mencakup Otonomi, Prestasi, dan Penyelesaian. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*, menurut (Pramesti et al., 2019) *punishment* merupakan sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar selaras dengan tingkah laku yang berlaku secara umum (Pramesti et al., 2019). Octario 2022 menyatakan dalam (Study et al., 2022) bahwa hukuman adalah suatu tindakan disiplin yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai akibat dari ketidakmampuan pegawai tersebut untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai petunjuk. Menurut (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki sales dan karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Penelitian ini mengacu sama penelitian yang dilakukan oleh (Sofiati, 2021), dimana Penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut karena menggunakan variabel yang berbeda, secara khusus penelitian ini menggunakan variabel Z sedangkan penelitian tersebut tidak menggunakan variabel Z, kemudian dari segi objek yang berbeda, penelitian ini menggunakan variabel X1 yaitu *Reward*, X2 yaitu *Punishment*, Z yaitu Kepuasan kerja, Y yaitu kinerja karyawan.

Dengan permasalahan diatas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapatkan *reward* dan *punishment* dari perusahaan tempat ia bekerja. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian".

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian (Foenay et al., 2020), maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menggunakan metode garis kontinum, diperoleh variabel *reward* dan kepuasan kerja di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ketika sistem *reward* yang ada pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mesra et.al. Berdasarkan temuan penelitian (Study et al., 2022) tentang dampak hukuman dan insentif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dipengaruhi oleh imbalan.

H1: *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Punishment* atau hukuman merupakan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan *response* atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan (Pratama & Sukarno, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dalam (Studi et al., 2022) Nilai thitung sebesar 21,738 > dari ttabel sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PDAM Kota Magelang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prakosa et al dalam (Azizah et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kepuasan.

H2: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

(Studi et al., 2022) Imbalan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. *Reward* dapat dipahami sebagai suatu pujian yang diberikan oleh organisasi. Sistem penghargaan dirancang untuk mendorong individu mengambil peran aktif dalam memenuhi tugas mereka karena diyakini bahwa ketika pekerja menerima hadiah sebagai imbalan atas kerja mereka, mereka akan bekerja lebih baik. Menurut Prawirosentono dalam (Ahmad Gunawan, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, 2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mentang dalam (Studi et al., 2022) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh imbalan. Penelitian Pratama dan Sukarno (2021) menunjukkan bahwa penghargaan mempunyai dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan, sehingga pernyataan ini dapat dipercaya. Hasil penemuan ini sejalan dengan penelitian Amri 2019 dalam (Dymastara & Onsardi, 2020), dengan judul "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo" menyatakan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H3: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

#### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai  $t$  tabel sebesar 2,026 dan  $t$  hitung sebesar 6,342. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $t$  hitung  $6,342 > t$  tabel 2,026). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yang artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian jika nilai *punishment* semakin meningkat, maka kinerja akan semakin meningkat, (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang dalam (Dymastara & Onsardi, 2020) dengan judul penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran Suluttenggo, menyatakan bahwa *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H4: *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Menurut (Trinovela & Saragi, 2021) kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen.

Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan (Damayanti et al., 2018). Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 2020, diperoleh hasil nilai signifikan  $F = 0,047$ . Itu berarti bahwa nilai signifikan  $F$  sebesar 0,4 yaitu  $< 0,5$  maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado (Paparang et al., 2021).

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

#### **Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, insentif dan kepuasan kerja sangat penting karena membantu mereka menjadi lebih mampu dan

bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menentukan seberapa besar tindakan atau upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan merupakan proses penilaian kepuasan kerja.

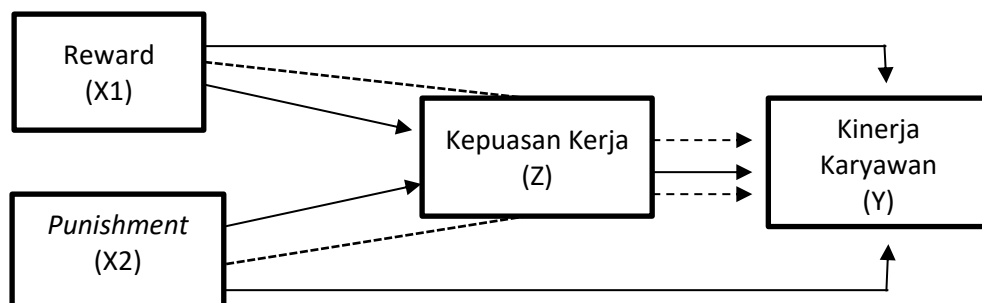
Menurut penelitian Mentang (Study et al., 2022) tentang hubungan antara kebahagiaan kerja dan imbalan, kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara imbalan dan kinerja karyawan. Menurut penelitian Putri Kentjana dan Nainggolan dalam (Studi et al., 2022), kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi antara penghargaan dan kinerja karyawan yang baik dan substansial.

H6 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Dalam riset yang dilakukan oleh Agung Ketut Sri Asih dan I Wayan ArtaArtana dalam (Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, 2023) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh hubungan komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini sama dengan riset Anak Agung Ketut Sri Asih dan I Wayan Arta Artana dalam (Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, 2023) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja mampu memediasi *punishment* organisasi terhadap kinerja karyawan.

H7 : *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir

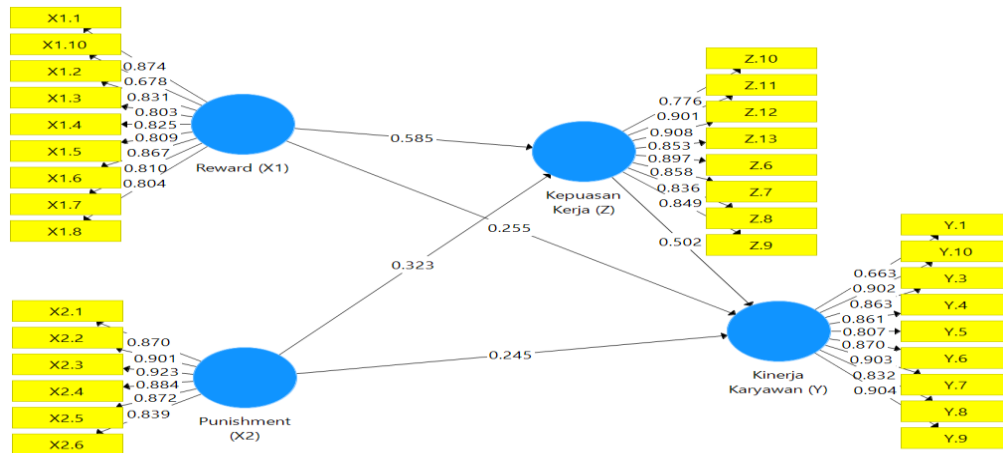
## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Amdk Airumeg PT. Umega Sembilan Berlian yang beralamat di JL. Raya Lintas Sumatera Km. 200 Nagari Gunung Medan Kec. Sitiung Kab. Dharmasraya. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Sugiyono dalam (Sumarsan, 2021) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi karyawan yang ada pada objek penelitian adalah sebanyak 80 orang karyawan dimana penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif rendah maka sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu 80 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) berbasis varian atau *Partial Least Square* (PLS). Analisa SEM berbasis varian yang dapat melakukan pengujian secara simultan yaitu pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural, (Alfathir, 2022). Teknik analisis menggunakan PLS dengan bantuan *software* SmartPLS. Model evaluasi dalam PLS memiliki dua tahap bagian analisis, yaitu menilai *outer model* dan *inner model*. *Outer Model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dengan mengukur seberapa jauh suatu indikator (item) dapat menjelaskan suatu variabel laten. Sedangkan *Inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil proses pengujian dengan SmartPLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan dalam bentuk tabel sebagai berikut :



Gambar 2. Outer Loading Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian. Dari gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel eksogen dalam hal ini *Reward (X1)*, *Punishment (X2)*, *Kepuasan Kerja (Z)* dengan variabel endogen dalam hal ini *Kinerja Karyawan (Y)*, baik hubungan secara langsung (*Direct Effect*) maupun hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*). Selanjutnya adalah hasil ringkasan *Direct Effect*.

Tabel 1. *Direct Effect*

Hipotesis <i>Direct Effect</i>	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Reward (X1) -&gt; Job Satisfaction (Z)</i>	0,585	0,568	0,103	5,662	0,000	Accepted
<i>Punishment (X2) -&gt; Job Satisfaction (Z)</i>	0,323	0,330	0,093	3,480	0,001	Accepted
<i>Reward (X1) -&gt; Employee Performance (Y)</i>	0,255	0,256	0,109	2,330	0,020	Accepted
<i>Punishment (X2) -&gt; Employee Performance (Y)</i>	0,245	0,250	0,105	2,341	0,020	Accepted
<i>Job Satisfaction (Z) -&gt; Employee Performance (Y)</i>	0,502	0,496	0,085	5,872	0,000	Accepted

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, Tahun 2024

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 1.2 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk *reward* dan *punishment* terhadap variabel penelitian kepuasan kerja dan pengaruh konstruk *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penemuan berikut ini :

*Imbalan* terhadap kepuasan kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 5,662 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kepuasan kerja.

*Punishment* terhadap kepuasan kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,480 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *punishment* terhadap kepuasan kerja.

*Reward* terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,330 > 1,96 nilai P-Value 0,020 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan.

*Punishment* terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,341 > 1,96 nilai P-Value 0,020 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 5,872 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

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

Ada dampak penting dari *reward* terhadap kepuasan kerja. Ada dampak penting dari *punishment* terhadap kepuasan kerja. Ada dampak penting dari *reward* terhadap kinerja karyawan. Ada dampak penting dari *punishment* terhadap kinerja karyawan. Ada dampak penting dari dampak kebahagiaan kerja terhadap kinerja pekerja. Pengaruh insentif terhadap kinerja pekerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi antara kinerja karyawan dan hukuman. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi objek penelitian agar dapat mempertahankan *reward* sehingga menunjang kepuasan kerja. Dengan adanya *reward* akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih. Juga harus lebih memperhatikan *punishment* agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. *Punishment* atau hukuman merupakan proses dalam segala aktivitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Serta memperhatikan kepuasan kerja agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dikatakan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya mungkin menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

## PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan, Edi Sopandi, Mayylisa Salsabila, Muhammad Idham Pangestu, R. A. (2023). *Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023*. 11(1), 1-9.
- Alfathir, M. R. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12-26.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama Area Kabupaten Serang. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Arulampalam Kunaraj, P.Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, I. Y. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada karyawan PT Permodalan Nasional Madani atau PNM Mekaar Demak). *Journal of Engineering Research*, 1-14.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Azizah, A., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3), 192-203. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1180>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75-86.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167.  
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 11(1), 83-97. <https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2320>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). The Effects of Mediating Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviors with Servant Leadership and Human Relations as Antecedent Variables. *AMAR (Andalas Management Review)*, 5(1), 15–32. <http://amareview.fekon.unand.ac.id/index.php/amar/article/view/58>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Studi, P., Fakultas, M., Dan, E., & Magelang, U. M. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ( *Studi Empiris pada PDAM Kota Magelang* ).
- Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54