Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, dan Pajak (JBEP)
Volume. 2 Nomor. 1 Maret 2025
e-ISSN: 3046-9864; p-ISSN: 3046-9880, Hal. 165-175
DOI: https://doi.org/10.61132/jbep.v2i2.1222
Available online at: https://ejournal.areai.or.id/index.php/JBEP

Dampak *Reward* dan *Punishmen*t terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari

Sufriyan Wahyudin Darmanto[1], Sry Rosita[2], Dian Mala Fithriani Aira[3],
Universitas Jambi

Alamat: Jl. Raya Jambi-Muara Bulian Km. 15, Mendalo Indah, Jambi Luar Kota, Jambi 36361
email: sufriyandarmanto@email.com

Abstract. *This study aims to determine the impact of rewards and punishments on employee performance through work discipline. This study uses quantitative methods, data collection techniques by distributing respondent questionnaires. The sample in this study were 48 employees of PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. This study uses Descriptive Analysis techniques using the SmartPLS 4.0.0 application as a data processing tool. The results of this study indicate that rewards have a positive and significant effect on performance. Punishment does not have a positive and significant effect on performance. Work discipline has a positive and significant effect on performance. Rewards have a positive and significant effect on work discipline. Punishment has a positive and significant effect on work discipline. Rewards have a positive and significant effect on performance through work discipline. Punishment does not have a positive and significant effect on performance through work discipline.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak reward dan punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari yang berjumlah 48 orang. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.0 sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Punishment tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Punishmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Punishment tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawa, dan Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum, merupakan perusahaan umum daerah yang bergerak sebagai jasa peyedia air bersih yang di awasi dan dimonitori oleh aparat-aparat eksekutif maupun legisatif daerah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupateln/Kota. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut pada pasal 7 ayat (2) menjelaskan bahwa urusan wajib yang dimaksud pada ayat (1) meliputi: yang salah satunya adalah urusan pemerintah dalam bidang pekerjaan umum yaitu memberikan peayanan air minum yang pelaksanaannya diserahkan kepada instansi yang bernama Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Air Minum. Kegiatan yang dilakukan PERUMDA Air Minim adalah mengolah air bersih dengan ketentuan standar dan di saluran keseluruh masyarakat.

Received: Mei 30, 2025; Revised: Juni 10, 2025; Accepted: Juni 19, 2025;
Online Available: Juni 21, 2025;

Permintaan air bersih yang saat ini menjadi salah satukebetuhan primer masyarakat terus mengalami peningkatan seiring dengan pertumbuhan penduduk. Dalam menjalankan produksi, karyawanlah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil serta kedisiplinan yang tinggi, plrusahaan telah mlmpunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas karyawannya (Yandi, 2022).

Menurut Afandi, (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kineja dan kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Ada faktor yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai disiplin dan kinerja yang diinginkan, yaitu reward. Menurut Efendy, (2017) reward merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersbut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajulan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, reward diberikan dalam bentuk sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja atau memberikan motivasi kepada karyawan agar mencapai tujuan dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Pradnyani et al., 2020).

Faktor lain yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai disiplin dan kinerja yang diinginkan, yaitu punishment. Jika prestasi yang tinggi harus diberi reward yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Menurut Wijaya, (2021) punishment yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman.

Dalam penelitian Purba et al., (2021) mengatakan bahwa reward dan punishment berpengaru terhadap disiplin kerja. Kedisplinan sangat mempengaruhi tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan. Menurut Jufrizen, (2021) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Afandi, (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ricardianto, (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Dari pemaparan tentang definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja adalah hasil dari keseluruhan aktivitas seseorang ataupun sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam mencapai tujuan bersama.

Reward

Menurut Sandy & Faozen, (2017) Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Efendy et al. (2017) penghargaan (reward) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersbut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penghargaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda melipiti uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan.

Dari pemaparan tentang definisi dari bebagai para ahli dapat disimpulkan bahwa, reward merupakan imbalan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan karena karywan memiliki prestasi kerja atau memberi kontribusi lebih dalam mewujudkan tujuan perusahaan biasa reward diberikan dalam bentuk gaji, bonus dan insentif.

Punishment

Menurut Anwar & Dunija (2016) mengatakan jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Menurut Kentjana & Nainggolan, (2018) menyatakan bahwa punishment adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai peaku, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberi peajaran kepada pelaku.

Dari pemaparan tentang definisi dari bebagai para ahli dapat disimpulkan, punishment dalam arti lain adalah adanya pengetahuan dan pemahaman tentang aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, ada pemberitahuan tentang larangan datang terlambat, tidak masuk kerja, dan

larangan bercakap-cakap dengan rekan kerja selama jam kerja, ada disiplin dalam menegakkan peraturan di tempat kerja, dan ada teguran yang dilakukan berupa sanksi atau pulnishment yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak terulang kembali.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dapat disimpukan disiplin kinerja merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prstasi kerja yang lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. untuk menganalisis Peran pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. Data yang digunakan mencakup data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan secara online menggunakan Google Form kepada karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari, serta data sekunder dari buku, jurnal, dan sumber relevan lainnya. Populasi penelitian terdiri dari karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. Sampel sebanyak 48 responden dipilih dengan teknik menggunakan teknik sampling jenuh (sampling sensus), dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang mengukur tiga variabel utama, yaitu kinerja (Y), reward (X1), punishment (X2), dan disiplin kerja (Z). Analisis penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat untuk mengolahnya menggunakan bantuan software Smart PLS (v.4.1.9). karna menguji data dengan sampel kecil (dibawah 100) Proses analisis ini dilengkapi dengan uji convergent validity, uji discriminant

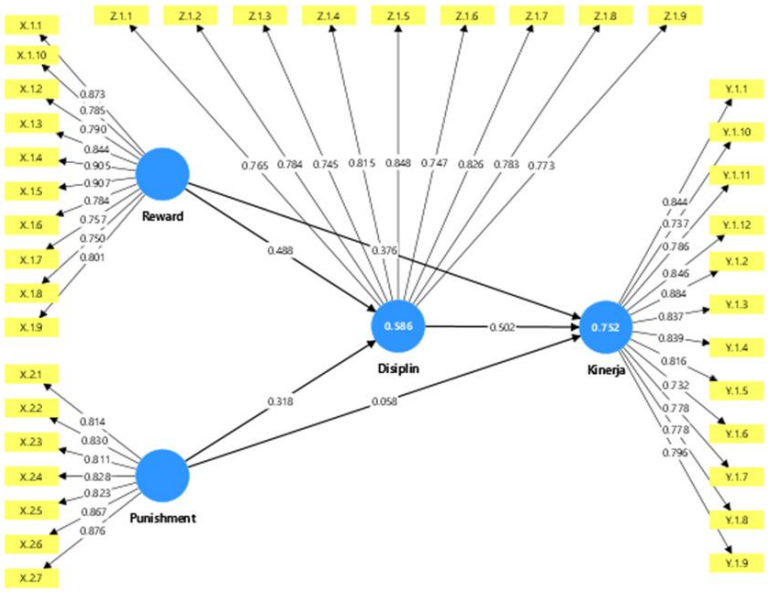
validity, uji reabilitas dan nilai AVE, Uji R-Square, uji hipotesis bootstrapping, uji hipotesis specific indirect effect untuk memastikan hasil yang valid.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Convergent Validity

Uji convergent validity nilai reflektif dikatakan tinggi jika variabel laten dengankonstruknya berkorelasi diatas 0,70. Namun, untuk penelitian exploratory research atau penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,5-0,6 dianggap cukup. Pada penelitian ini menggunakan batas loading factor sebesar 0,70.

Gambar 1 Outer Model



Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Uji Discriminant Validity

Berdasarkan gambar pada uji convergent validity nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest pada penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 1 Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

	Reward X1	Punishment X2	Kinerja Y	Disiplin Z
X.1.1	0.873	0.718	0.632	0.577
X.1.2	0.790	0.672	0.638	0.512
X.1.3	0.844	0.685	0.639	0.593
X.1.4	0.905	0.654	0.700	0.645
X.1.5	0.907	0.780	0.724	0.721
X.1.6	0.784	0.661	0.777	0.847
X.1.7	0.757	0.494	0.589	0.621
X.1.8	0.750	0.543	0.628	0.487

X.1.9	0.801	0.715	0.593	0.458
X.1.10	0.785	0.574	0.512	0.466
X.2.1	0.517	0.814	0.454	0.467
X.2.2	0.555	0.830	0.488	0.456
X.2.3	0.702	0.811	0.642	0.594
X.2.4	0.654	0.828	0.576	0.614
X.2.5	0.649	0.823	0.586	0.587
X.2.6	0.758	0.867	0.669	0.676
X.2.7	0.745	0.876	0.678	0.667
Y.1.1	0.680	0.584	0.844	0.727
Y.1.2	0.593	0.621	0.884	0.687
Y.1.3	0.528	0.534	0.837	0.673
Y.1.4	0.641	0.557	0.839	0.715
Y.1.5	0.617	0.522	0.816	0.653
Y.1.6	0.516	0.339	0.732	0.526
Y.1.7	0.580	0.536	0.778	0.684
Y.1.8	0.651	0.626	0.778	0.623
Y.1.9	0.780	0.680	0.796	0.668
Y.1.10	0.602	0.557	0.737	0.643
Y.1.11	0.692	0.558	0.786	0.639
Y.1.12	0.751	0.702	0.846	0.687
Z.1.1	0.505	0.610	0.568	0.765
Z.1.2	0.608	0.519	0.569	0.784
Z.1.3	0.458	0.406	0.541	0.745
Z.1.4	0.766	0.617	0.704	0.815
Z.1.5	0.619	0.657	0.698	0.848
Z.1.6	0.536	0.528	0.697	0.747
Z.1.7	0.587	0.537	0.679	0.826
Z.1.8	0.607	0.572	0.695	0.783
Z.1.9	0.513	0.524	0.636	0.773

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Uji realibilitas merupakan uji yaang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner dengan variabel atau konstruk, dimana instrumen atau alat ukur yang berupa kuesioner yang valid dapat memberikan hasil ukur yang stabil, digunakan dua cara yaitu dengan composite realibity dan cronbach's alpa dimana konstruk dikatakan reliable jika nilai composite realibity dan cronbach's alpa lebih dari 0,70.

Tabel 2 Uji Reabilitas dan Nilai AVE

	Cronbach's alpha	**Composite reliability (rho_a)**	**Composite reliability (rho_c)**	**Average variance extracted (AVE)**
Reward (X1)	0.946	0.953	0.954	0.675
Punishment (X2)	0.929	0.935	0.942	0.699
Kinerja (Y)	0.951	0.953	0.957	0.652
Disiplin Kerja (Z)	0.924	0.927	0.936	0.621

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Seluruh variabel atau konstruk pada tabel di atas telah menghasilkan nilai cronbach's alpha minimal 0,7 yang menunjukkan reliabilitas konstruk tersebut. Semua konstruk juga telah menghasilkan nilai composite reliability minimal 0,7 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut reliabel. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa semua konstruk penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Uji R-Square

Tabel 3 Hasil Nilai R-Square

	R-square	**R-square adjusted**
Disiplin (Z)	0.586	0.568
Kinerja (Y)	0.752	0.735

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Terlihat hasil nilai R-Square pada tabel 3 di atas bahwa variabel disiplin mempunyai nilai R-Square sebesar 0,568. Dengan nilai R-Square 0,568 ini, dapat diinterpretasikan sekitar 56,8% dari variabilitas dalam konstruk disiplin dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan *punishment*, sementara sekitar 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,752. Dengan nilai R-Square 0,752 ini, dapat diinterpretasikan sebesar 75,2% dari variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel *reward, punishment* dan disiplin, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik. Signifikan parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Batas penolakan dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu probabilitas 0,05.

Tabel 4 Uji Hipotesis Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Reward -> Kinerja	0.376	0.404	0.187	2.007	0.045
Punishment -> Kinerja	0.058	0.021	0.192	0.300	0.764
Disiplin -> Kinerja	0.502	0.512	0.151	3.323	0.001
Reward -> Disiplin	0.488	0.512	0.128	3.807	0.000
Punishment -> Disiplin	0.318	0.299	0.160	1.987	0.047

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

Tabel 5 Uji Hipotesis Spesific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Reward -> Disiplin -> Kinerja	0.245	0.260	0.096	2.553	0.011
Punishment -> Disiplin -> Kinerja	0.160	0.158	0.106	1.511	0.131

Sumber : data diolah dengan SmartPLS, tahun 2025

PEMBAHASAN

1. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.376 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *reward* dan kinerja adalah 0.045 dengan nilai *T-statistic* sebesar 2.007. Hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifkan dari *reward* terhadap kinerja pegawai diterima.

2. *Punishment* memiliki pengaruh positi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positi sebesar 0.058 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *punishment* dan kinerja adalah 0.764 dengan nilai *T-statistic* sebesar 0.300. Hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *punishment* terhadap kinerja ditolak.

3. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.502 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *reward* dan kinerja adalah 0.001 dengan nilai *T-statistic* sebesar 3.323. Hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifkan dari disiplin terhadap kinerja diterima.

4. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.488 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *reward* dan disiplin kerja

adalah 0.000 dengan nilai *T-statistic* sebesar 3.807. Hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifkan dari *reward* dan disiplin kerja diterima.

5. *Punushment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.318 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja adalah 0.047 dengan nilai *T-statistic* sebesar 1.987. Hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifkan dari *punishment* dan disiplin kerja diterima.

6. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.245 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *reward* dan disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan adalah 0.011 dengan nilai *T-statistic* sebesar 2.553. Hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifkan dari *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening diterima.

7. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.160 menunjukkan pengaruh positif. Nilai *P-value* untuk hubungan antara *punishment* dan disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan adalah 0.131 dengan nilai *T-statistic* sebesar 1.511. Hasil ini tidak sesuai dengan *rule of thumb* yang menyatakan *P-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di paparkan pada penelitian ini mengenai dampak *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk analisis data. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. *Punishment* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari. *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PERUMDA Air Minum Tirta Batang Hari.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah instansi perlu melakukan evaluasi peningkatan kerja pegawai, terutama dalam kuantitas pekerjaan. Komunikasi antara pelaksana dan pegawai dalam penyampaian materi pelatihan harus ditingkatkan agar lebih efektif. Pemberian *punishmen*t juga harus diperkuat agar minat dan semangat kerja meningkat. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas referensi guna mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Efendy, R., Sjahruddin, H., & Gani, M. (2017). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 21. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186

Purba, N. C., Fajrillah., Amadi, J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Restoran Nelayan Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital, 1*(1).

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.

Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sandy, S. R. O., & Faozen. (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisataan Dan Hospitalitas*, *1*(2), 134–150.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem *Reward* dan *Punishment* sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, *1*(2), 1–11.

Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 23–32. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.3