

EFEK ADANYA *PUNISHMENT* DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DIVISI COLD ROLLING MILD (Studi Empiris PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Kota Cilegon)

Resty Yuliana¹, Ade Fauji², Pingka Afionita³
^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa

resty.yuliana@binabangsa.ac.id

ABSTRAK

Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah *punishment*, *reward* dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek *punishment* dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non-probability sampling* dan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini diproses dengan menggunakan *smartPLS* versi 3.3.9. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *punishment*, *reward* dan disiplin kerja berefek terhadap prestasi kerja karyawan, begitupun efek *punishment* dan *reward* berefek terhadap disiplin kerja. Dan disiplin kerja mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan, dan hubungan tidak langsung *reward* terhadap prestasi kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang semakin global menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Perusahaan yang siap berkompetisi dalam persaingan dunia usaha yang begitu kuat ini harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif, dan berkompeten dibidangnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

PT. Krakatau Steel yang berada di Kota Cilegon merupakan industri baja pertama di Indonesia, yang menghasilkan produk baja lembaran dingin. Hal ini memposisikan Perseroan sebagai produsen baja terbesar di Indonesia dan di kawasan Asia Tenggara. Sejak itulah PT. Krakatau Steel sebagai industri baja terpadu yang tidak hanya mampu menyediakan suplai produk baja, tetapi turut mendorong pertumbuhan dunia industri di tanah air.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi *Punishment* dan *Reward*. Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan organisasi adalah Prestasi Kerja Karyawan. Setiap karyawan belum tentu dapat prestasi kerja yang optimal sehingga kurang efektifnya dalam penilaian prestasi kerja. Karena kurangnya pelatihan atau pengembangan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Berpijak dari kenyataan tersebut, salah satu faktor masalah ialah *punishment* yang juga mempengaruhi dalam prestasi kerja. Setiap pekerjaan yang di bebaskan pada seorang karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan tersebut, sehingga karyawan masih mengabaikan adanya *punishment* sebab perusahaan mengadakan *punishment* bertujuan untuk mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam masalah *reward* masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan, perusahaan akan memberikan *reward* yang lebih baik kepada mereka.

Dan masih banyak karyawan perusahaan PT. Krakatau Steel yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja berlangsung, yang menjadi salah satu ketidakdisiplinan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan PT. Krakatau Steel masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk para karyawan dengan melakukan adanya *punishment* dan pemberian *reward* yang adil dan sesuai standar kinerja. Selain itu, karyawan masih membutuhkan pelatihan atau pengembangan untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memberi kerangka landasan arah dan acuan dalam membahas, menganalisa, serta mengevaluasi permasalahan yang ada di PT Krakatau Steel, yaitu *Punishment*, *Reward* dan Prestasi Kerja melalui Disiplin Kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efek langsung *Punishment* (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT Krakatau Steel.
2. Untuk mengetahui efek langsung *Reward* (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT Krakatau Steel.
3. Untuk mengetahui efek langsung *Punishment* (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) di PT Krakatau Steel.
4. Untuk mengetahui efek langsung *Reward* (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) di PT Krakatau Steel.
5. Untuk mengetahui efek langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT Krakatau Steel.
6. Untuk mengetahui efek langsung *Punishment* (X1) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT Krakatau Steel.
7. Untuk mengetahui efek langsung *Reward* (X2) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT Krakatau Steel.

KAJIAN TEORITIK

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Punishment

Mangkunegara mengemukakan bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

Reward

Menurut Wibowo dalam Pangandaheng, teori manajemen *reward* menyatakan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan *reward* dan manfaat dengan tepat berdasarkan kontribusi bawahannya dapat mendorong perilaku karyawan yang positif. Selain itu, pemimpin dapat mengelola untuk memberikan imbalan yang dialokasikan dengan tepat kepada karyawan seperti moral atau aset sesuai kinerja karyawan dapat meningkatkan *output* positif dari karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Atiomo mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Menurut Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Efek Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat 2020 yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Waroeng Spesial Sambal. Menyimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap prestasi kerja menunjukkan arah hubungan yang positif dengan nilai prestasi kerja.

H1: *Punishment* Berekor Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Efek Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan arah hubungan yang positif. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Muhammad (2016) Disimpulkan bahwa variabel X2 (*Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan).

H2: *Reward* Berefek Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Efek Punishment Terhadap Disiplin Kerja

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) *Punishment* terhadap Disiplin Kerja menunjukkan arah hubungan yang positif. Menurut Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan (2018) variabel X1 (*Punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z (Disiplin Kerja).

H3: *Punishment* Berefek Terhadap Disiplin Kerja

Efek Reward Terhadap Disiplin Kerja

Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) *Reward* terhadap Disiplin Kerja menunjukkan arah hubungan yang positif. Menurut Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan (2018) variabel X2 (*Reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z (Disiplin Kerja).

H4: *Reward* Berefek Terhadap Disiplin Kerja

Efek Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

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 sosial yang berlaku. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan arah hubungan yang positif.

H5 : Disiplin Kerja Berefek Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Efek Punishment Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) Disiplin Kerja menjadi variabel intervening pengaruh antara *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Arsita (2019) Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh antara *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar.

H6: *Punishment* Berefek Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Efek Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Fareshti Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat (2020) Disiplin Kerja menjadi variabel intervening pengaruh antara *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini juga terbukti dari penelitian

yang dilakukan oleh Dwi Arsita (2019) Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh antara *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H7: *Reward* Berefek Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh antar variabel. Metode survei dilakukan dengan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan bantuan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden, dimana responden tersebut adalah karyawan PT. Krakatau Steel. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivime*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek / subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek/ obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Operasional di PT Krakatau Steel yang berjumlah 59 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non probability sampling*. Metode *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel secara tidak acak dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dengan ini, peneliti mengambil populasi yang terdapat pada PT. Krakatau Steel (Persero) sebanyak 59 orang, maka sampelnya pun sebanyak 59 orang dan ditentukan sebagai responden penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya dibagi menjadi dua yaitu dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji *convergent validity* dengan *software* PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai *convergent validity* nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5-0,6 tergolong cukup, sedangkan jika lebih besar dari 0,7 maka dikatakan tinggi, serta nilai *average variance extracted* (AVE) dan nilai *communality* harus lebih besar dari 0,5.

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.3.9*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Loading Factor Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Standar Loading	Keterangan
Prestasi Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Y1	0,842	0,5	Valid
		Y2	0,782	0,5	Valid
	Kuantitas Kerja	Y3	0,704	0,5	Valid
		Y4	0,878	0,5	Valid
	Ketepatan Waktu	Y5	0,856	0,5	Valid
		Y6	0,795	0,5	Valid
	Pengetahuan Pekerjaan	Y7	0,847	0,5	Valid
		Y8	0,797	0,5	Valid
	Inisiatif	Y9	0,849	0,5	Valid
		Y10	0,626	0,5	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai loading factor lebih besar dari standar loading yang ditetapkan sebesar 0,5 dengan demikian butir-butir pernyataan dari variabel Prestasi Kinerja Karyawan dinyatakan “valid”

Punishment (X1)

Tabel Loading Factor Variabel Punishment (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Standar Loading	Keterangan
Punishment (X1)	Punishment Preventif	X1.1	0,863	0,5	Valid
		X1.2	0,932	0,5	Valid
		X1.3	0,911	0,5	Valid
	Punishment Represif	X1.4	0,918	0,5	Valid
		X1.5	0,817	0,5	Valid
		X1.6	0,897	0,5	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai loading factor lebih besar dari standar loading yang ditetapkan sebesar 0,5 dengan demikian butir-butir pernyataan dari variabel Punishment dinyatakan “valid”

Reward (X2)

Loading Factor Variabel Reward (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Standar Loading	Keterangan
Reward (X2)	Upah	X2.1	0,872	0,5	Valid
		X2.1	0,732	0,5	Valid
	Gaji	X2.3	0,745	0,5	Valid
		X2.4	0,740	0,5	Valid
	Insentif	X2.5	0,835	0,5	Valid

	Tunjangan	X2.6	0,853	0,5	Valid
		X2.7	0,857	0,5	Valid
		X2.8	0,830	0,5	Valid
	Penghargaan Interpersonal	X2.9	0,850	0,5	Valid
		X2.10	0,791	0,5	Valid
	Promosi	X2.11	0,855	0,5	Valid
X2.12		0,883	0,5	Valid	

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai loading factor lebih besar dari standar loading yang ditetapkan sebesar 0,5 dengan demikian butir-butir pernyataan dari variabel reward dinyatakan “valid”

Disiplin Kerja (Z)

Loading Factor Variabel Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Dimensi	Indikator	Loading Factor	Standar Loading	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Taat Terhadap Aturan Waktu	Z1	0,891	0,5	Valid
		Z2	0,778	0,5	Valid
		Z3	0,754	0,5	Valid
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	Z4	0,810	0,5	Valid
		Z5	0,881	0,5	Valid
		Z6	0,830	0,5	Valid
	Taat Terhadap Aturan dalam Pekerjaan	Z7	0,830	0,5	Valid
		Z8	0,884	0,5	Valid
		Z9	0,811	0,5	Valid
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya dalam Perusahaan	Z10	0,891	0,5	Valid
		Z11	0,858	0,5	Valid
		Z12	0,835	0,5	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai loading factor lebih besar dari standar loading yang ditetapkan sebesar 0,5 dengan demikian butir-butir pernyataan dari variabel Disiplin kerja dinyatakan “valid”

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *discriminant validity* dengan nilai AVE. Apabila suatu konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang lebih dari nilai AVE maka dapat dinyatakan konstruk tersebut valid. Nilai AVE yang

direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,5 (Haryono, 2017). Berikut adalah tabel hasil perbandingan *discriminant validity* dengan AVE.

Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

	X1	X2	Z	Y	AVE
<i>Punishment</i> (X1)	0,899		0,700	0,768	0,808
<i>Reward</i> (X2)	0,936	0,822	0,845	0,845	0,676
Disiplin Kerja (Z)			0,839		0,704
Prestasi Kerja Karyawan (Y)			0,906	0,801	0,642

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Hasil *output* menggunakan *smartPLS* pada tabel tersebut memperlihatkan setiap variabel semuanya memiliki nilai *discriminant validity* lebih besar dari nilai AVE, dan memiliki nilai AVE diatas (0,5). Dengan nilai AVE masing-masing variabel sebagai berikut: variabel *Punishment* (X) dengan nilai 0,808, *Reward* (X2) dengan nilai 0,676, Disiplin kerja (Z) dengan nilai 0,704, dan Prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai 0,642. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan tidak ada permasalahan pada *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Punishment</i> (X1)	0,962	0,808
<i>Reward</i> (X2)	0,961	0,676
Disiplin Kerja (Z)	0,966	0,704
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,947	0,642

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Pada tabel diatas konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output *SmartPLS* di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Seperti yang terlihat pada tabel di atas masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut: *Punishment* (X1) dengan nilai *composite reliability* 0,808 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,962, variabel *Reward* (X2) dengan nilai *composite reliability* 0,676 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,961, dan variabel Disiplin kerja (Z) dengan nilai *composite reliability* 0,704 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,916, dan variabel Prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai *composite reliability* 0,642 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,947. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Model struktural (*inner model*) dapat dievaluasi dengan tiga cara yaitu dengan melihat nilai *R-square* (R), *Predictive Relevance* (Q2), dan *Goodness of Fit* (GoF).

Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,727	0,718
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,855	0,848

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas nilai R-square konstruk Disiplin kerja (Z) sebesar 0,718. Menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) secara simultan mampu menjelaskan *variability* konstruk *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) Kepuasan Kerja (Z) sebesar 71,8% sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi faktor lain. Nilai R-square konstruk Prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,848. Menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan mampu menjelaskan *variability* konstruk *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) disiplin kerja (Z) sebesar 84,8% sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi faktor lain.

Analisis Predictive Relevance (Q2)

Pengujian dengan melihat nilai *predictive relevance* (Q2), dengan pendekatan *Cross-validated Redundancy*. Jika nilai $Q2 > 0,05$ nilai model konstruk baik, $Q2 < 0,05$ nilai model konstruk tidak baik. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.3.9* metode *Blindfolding* diperoleh hasil sebagai berikut:

Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja (Z)	780,000	355,257	0,498
Prestasi Kerja (Y)	590,000	275,899	0,532
<i>Punishment</i> (X1)	354,000	354,000	
<i>Reward</i> (X2)	708,000	708,000	

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai Q2 variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0,498, dapat diartikan nilai $Q2 = 0,498 > 0,05$, dapat disimpulkan nilai model konstruk baik. Dan untuk nilai Q2 variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,532, dapat diartikan nilai $Q2 = 0,532 > 0,05$, dapat disimpulkan nilai model konstruk baik.

Goodness of Fit (GoF)

Tujuan dari dilakukannya *Goodness of Fit* (GoF) adalah untuk menilai apakah data yang diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural (Ghozali, 2014). Nilai GoF small = 0,1, medium = 0,25, besar = 0,38.

Untuk menghitung *Goodness of Fit* (GoF) variabel prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

Maka nilai GoF dapat dihitung menjadi:

$$Gof = \sqrt{0,642} \times 0,855 \\ = 0,685$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dari output data yang telah diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural yang fit ataupun memenuhi model struktural yang bagus.

Untuk menghitung *Goodness of Fit* (GoF) variabel disiplin kerja sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$$

Maka nilai GoF dapat dihitung menjadi:

$$Gof = \sqrt{0,704} \times 0,727$$

$$= 0,609$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dari output data yang telah diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural yang fit ataupun memenuhi model struktural yang bagus.

Pengujian Hipotesis

Efek Langsung

Pengujian hipotesis efek secara langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H1,H2, H3, H4, dan H5. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari dari masing-masing hipotesis sebagai berikut ini:

Path Coefficients (Koefisien Jalur)

	Original Sample	T-Statistics	P Values
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Karyawan	0,712	4,354	0,000
<i>Punishment</i> → Disiplin Kerja	-0,588	2,429	0,015
<i>Punishment</i> → Prestasi Kerja Karyawan	0,245	1,537	0,125
<i>Reward</i> → Disiplin Kerja	1,378	6,606	0,000
<i>Reward</i> → Prestasi Kerja Karyawan	0,026	0,092	0,927

Sumber: Pengolahan data dengan *Output SmartPLS* (2022)

Pengujian Hipotesis Efek Langsung *Punishment* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	Original Sample	T-Statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X1 → Y	0,245	1,537	1,96	0,125	Ha Ditolak	Tidak Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek variabel *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,245 berefek positif, dengan nilai t-statistik $1,537 < 1,96$ dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,125 < 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara langsung *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero). **Hipotesis pertama ditolak.**

Pengujian Hipotesis Efek Secara Langsung *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	Original Sample	T-Statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X2 → Y	0,026	0,092	1,96	0,927	Ha Ditolak	Tidak Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek variabel *reward* terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,026 berefek positif, dengan nilai t-statistik $0,092 < 1,96$ dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,927 < 0,05$. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara langsung *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero). **Hipotesis kedua ditolak.**

Pengujian Hipotesis Efek Secara Langsung Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	Original Sample	T-Statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
Z → Y	0,712	4,354	1,96	0,000	Ho Ditolak	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek variabel disiplin terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,712 berefek positif, dengan nilai t-statistik 4,354 > 1,96 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero). **Hipotesis ketiga diterima.**

Pengujian Hipotesis Efek Secara Langsung *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

	Original Sample	T-Statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X1 → Z	-0,588	2,429	1,96	0,015	Ho Ditolak	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek variabel *punishment* terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) -0,588 berefek negatif, dengan nilai t-statistik 2,429 > 1,96 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,015 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung *punishment* terhadap disiplin kerja di PT. Krakatau Steel (Persero). **Hipotesis keempat diterima.**

Pengujian Hipotesis Efek Secara Langsung *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

	Original Sample	T-Statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X2 → Z	1,378	6,606	1,96	0,000	Ho Ditolak	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek variabel *reward* terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) 1,378 berefek positif, dengan nilai t-statistik 6,606 > 1,96 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung *reward* terhadap disiplin kerja di PT. Krakatau Steel (Persero). **Hipotesis kelima diterima.**

Efek Tidak Langsung

Pengujian Hipotesis Efek Tidak Langsung *Punishment* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Uji-t X1 → Z → Y

	Original Sample	T-statistics	T-tabel	P-value	Keterangan	Kesimpulan
X1 → Z → Y	-0,419	2,125	1,96	0,034	Ho Ditolak	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Untuk hipotesis keenam dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek *punishment* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) -0,419 berefek negatif, nilai t-statistik 2,125 > 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* sebesar 0,034 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat efek secara tidak langsung *punishment* melalui disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero), maka disiplin kerja bisa menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan. **Hipotesis keenam diterima.**

Pengujian Hipotesis Efek Tidak Langsung *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

	Original Sample	T-statistics	T-tabel	P-values	Keterangan	Kesimpulan
X2 → Z → Y	0,981	3,580	1,96	0,000	Ho Ditolak	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Untuk hipotesis keenam dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji efek *reward* melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,981 berefek positif, nilai t-statistik 3,580 > 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa terdapat efek secara tidak langsung *reward* melalui disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Krakatau Steel (Persero), maka disiplin kerja bisa menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung *reward* terhadap prestasi kerja karyawan. **Hipotesis ketujuh diterima.**

Efek Total

Efek Total *Punishment* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	Original Sample	T-statistics	T-tabel	P-values	Kesimpulan
X1 → Y	-0,174	0,744	1,96	0,457	Tidak Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, besarnya koefisien jalur (*original sample*) untuk *Punishment* (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) (jumlah efek langsung dan tidak langsung melalui Disiplin Kerja (Z)) sebesar -0,714 yang berarti terdapat efek total yang negatif X1 terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X1, maka Y melalui Z dan tidak melalui Z, akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 34,9%. Berdasarkan perhitungan dimana nilai t hitung 0,744 > 1,96 dan signifikansi *p-values* adalah 0,457 > 0,05 efek total *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan adalah tidak signifikan.

Efek Total *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	Original Sample	T-statistics	T-tabel	P-values	Kesimpulan
X2 → Y	1,007	4,514	1,96	0,000	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.3.9 (2022)*

Berdasarkan tabel diatas, besarnya koefisien jalur (*original sample*) untuk *Reward* (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) (jumlah efek langsung dan tidak langsung melalui Disiplin Kerja (Z)) sebesar 1,007 yang berarti terdapat efek total yang positif X2 terhadap Y. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai X1, maka Y melalui Z dan tidak melalui Z, akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 34,9%. Berdasarkan perhitungan dimana nilai t hitung $4,514 > 1,96$ dan singnifikasi *p-values* adalah $0,000 < 0,05$ efek total *reward* terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Efek *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fereshti Nurdiana dan Faizal Hidayat (2020) variabel *punishment* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), yang berarti *punishment* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Dychthia Bernada dan Marsudi (2022) *Punishment* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dimana hasil signifikan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan taraf signifikan yang ditentukan yaitu $0,013 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* dapat membuat karyawan PT Krakatau Steel (Persero) merasa tertekan dan juga menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan pemberian *punishment* yang adil atau sesuai kepada karyawan secara cepat dan tepat dapat menyadarkan karyawan akan kesalahannya, maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai pelanggar untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para karyawan akan semakin meningkat.

Efek *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fereshti Nurdiana dan Faizal Hidayat (2020) variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), yang berarti *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Dychthia Bernada dan Marsudi (2022) *Reward* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dimana hasil signifikan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan taraf signifikan yang ditentukan yaitu $0,026 < 0,05$. Berpengaruhnya *reward* terhadap kinerja pegawai diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu narasumber yang merupakan salah satu pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan *reward* dapat mengasosiasikan perbuatan pegawai dengan perasaan bahagia sehingga dalam kinerjanya akan lebih bagus dan memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan.

Efek Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai efek dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,712 yang dapat diartikan adanya efek dari disiplin kerja. Dan membuktikan bahwa disiplin kerja berefek signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 4,354 dan nilai *P-value* sebesar 0,000.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu. Semakin diperkuatnya disiplin kerja karyawan merasa taat terhadap peraturan perusahaan sehingga dapat menimbulkan prestasi kerja karyawan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Efek *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai efek dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,588 yang dapat diartikan adanya efek dari *punishment*. Dan membuktikan bahwa *punishment* berefek signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 2,429 dan nilai *P-value* sebesar 0,015.

Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *punishment* karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Efek *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *reward* mempunyai efek dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 1,378 yang dapat diartikan adanya efek dari *reward*. Dan membuktikan bahwa *reward* berefek signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 6,606 dan nilai *P-value* sebesar 0,000.

Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, *reward* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *reward* karyawan merasa dapat perhatian dan penghargaan dari atasannya, sehingga dengan adanya *reward* karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Efek *Punishment* terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai efek dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,419 yang dapat diartikan adanya efek dari *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja. Dan membuktikan bahwa *punishment* berefek signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 2,125 dan nilai *P-value* sebesar 0,034.

Hal ini membuktikan bahwa jika seorang karyawan tidak melakukan disiplin kerjanya dengan baik maka akan mengurangi poin prestasi kerja karyawan, *punishment* dapat dijadikan alat untuk merangsang kedisiplinan serta produktivitas kinerjanya apabila dilakukan secara tepat dan bijak. Peningkatan kedisiplinan karyawan setelah adanya pemberian *punishment*, yang membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Efek *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *reward* mempunyai efek dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,981 yang dapat diartikan adanya efek dari *reward* terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja. Dan membuktikan bahwa *reward* berefek signifikan berdasarkan nilai t-statistik sebesar 3,580 dan nilai P-value sebesar 0,000.

Hal ini membuktikan bahwa *reward* atau penghargaan turut mempengaruhi disiplin kerja. Karena *reward* akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Tidak terdapat efek secara langsung antara *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem pengawasan ketat dengan penerapan *punishment* dapat membuat karyawan PT Krakatau Steel (Persero) merasa tertekan dan juga menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Tidak terdapat efek secara langsung antara *reward* terhadap prestasi kerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
3. Terdapat efek secara langsung antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.
4. Terdapat efek secara langsung antara *punishment* terhadap disiplin kerja Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *punishment* karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.
5. Terdapat efek secara langsung antara *reward* terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, *reward* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui *reward* karyawan merasa dapat perhatian dan penghargaan dari atasannya, sehingga dengan adanya *reward* karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.
6. Tidak terdapat efek secara tidak langsung antara *punishment* terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja, Hal ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja bisa menjadi variabel *intervening* dalam hubungan tidak langsung *punishment* terhadap

- prestasi kerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa jika seorang karyawan tidak melakukan disiplin kerjanya dengan baik maka akan mengurangi poin prestasi kerja karyawan.
7. Tidak terdapat efek secara tidak langsung antara *reward* terhadap prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja, Hal ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja bisa menjadi variabel *intervening* dalam hubungan tidak langsung *reward* terhadap prestasi kerja karyawan. Dan menunjukkan bahwa jika ingin mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauji, Ade. 2022. Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan Smart-PLS 3.3.9. Edisi Revisi Mei.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2017. Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naufal Affandi, Ende. 2019. Metodologi Penelitian (Konsep dan Penerapan Aplikasi Statistik), Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Dua Puluh Enam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Sebelas. Jakarta: Prenamedia Group.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: PT. Raja Agung Persada.
- Ading Sunarto, Umi Rusilowati dkk. (2017), "Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Prosiding Seminar Ilmiah Nasional.
- Andi Mardiana, Asrin Saleh. (2021), "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam". Jurnal Ekonomi Syariah, Volume 2, Nomor 1.
- Anwar, Teuku Duniya. (2017), "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan". Jurnal Serambi Akademia, Volume 4, Nomor 1.
- Dycthia Bernada, Marsudi. (2022), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 11, Nomor 5.
- Erma Safitri. (2019), "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 1, No 4.
- Fareshti Nurdiana Dihan, Faizal Hidayat. (2020), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja". Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi, Volume 11, Nomor 1.
- Geby Citra, (2019), "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai", Jurnal Manajemen, Vol 2, No 1.
- Hasrudy, Tanjung. (2017), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 15, Nomor 01.

- Natasya Michelle, Piter. (2018), "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi". Jurnal National Conference of Creative Industry.
- Ryfal Ananda, Bambang Budiantono, dkk. (2020), "Pengaruh Budaya Organisasi dan Punishment terhadap Kualitas Layanan dengan Disiplin Kerja". Jurnal CIASTECH, Volume 3, Nomor 1.
- Ruslan Mas'ud. (2017), "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomia, Volume 6, Nomor 1.
- Sri Sumarjati, Sri Siswani. (2017), "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi dan Manajemen.
- Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin dkk. (2018), "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue 1.