

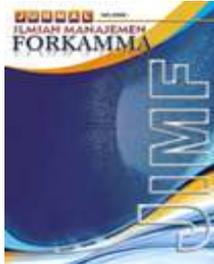
Pengaruh Sistem *Reward Financial*, *Punishment*, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember

Dining Febri Afiati¹; Retno Indah Supeni²; Haris Hermawan³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Jember, diningfeb99@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.1, November 2022
Halaman : 18 - 27

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :
**Financial Rewards; Punishment;
Labor Discipline; Employee
Performance**

JEL. classification :
Q15

Permalink:
DOI: 10.32493/frkm.v6i1.22964

Article info :
Received : Agustus 2022
Revised : Oktober 2022
Accepted : November 2022

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :
© LPPM & PRODI MM UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Penggunaan penerapan *reward financial*, *punishment*, dan disiplin kerja sangat penting dilakukan sebagai salah satu bentuk upaya pengelolaan SDM yang ada dalam rangka untuk lebih mengembangkan kinerja. Perluasan dalam pelaksanaan ini akan mempengaruhi kemajuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengkaji dampak pelaksanaan kerangka penerapan *reward financial*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681,08 Tanggul. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan sampel 40 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward financial*, *punishment*, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan SPBU 54.681,08 Tanggul, hal ini dimaksudkan agar dengan menjalankan dan memperluas ketiga faktor tersebut, akan lebih mampu mengembangkan kinerja karyawan.

The use of the application of financial rewards, punishment, and work discipline is very important to do as a form of effort to manage existing human resources in order to further develop performance. This expansion in implementation will affect the progress of the organization. This study aims to see and examine the impact of implementing the framework for implementing financial rewards, punishment, and work discipline on employee performance at gas stations 54,681.08 Tanggul. This research is quantitative with a sample of 40 employees. Data analysis techniques use multiple linear regression. The results showed that financial rewards, punishment, and work discipline together affect the performance of gas station employees 54,681.08 Tanggul, this is intended so that by running and expanding these three factors, it will be better able to develop employee performance.

A. PENDAHULUAN

SDM penting untuk akomodasi ilmu pengetahuan, kemajuan, dan inovasi. SDM memainkan peran penting, dalam hubungannya dengan elemen modal, material, teknik, dan mesin. Inovasi dan kemajuan yang luar biasa mutakhir, menuntut SDM yang cakap yang memiliki semangat tinggi dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya baik untuk tujuan individu maupun perusahaan. SDM pada umumnya mengambil bagian yang berfungsi dan dominan dalam setiap asosiasi karena SDM adalah penyelenggara, penghibur, dan penentu pengakuan tujuan otoritatif (Mangkunegara, 2013), sehingga SDM saat ini selalu diharapkan untuk berkinerja baik.

Untuk membuat pelaksanaan pekerja yang hebat, organisasi harus fokus pada variabel kebutuhan dan keinginan yang representatif. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi organisasi untuk mencapai eksekusi pekerja yang baik termasuk bagaimana menerapkan *reward*, *punishment*, dan disiplin (Nompo dan Pandowo, 2020), ini dapat membantu karyawan untuk mencapai eksekusi yang sukses. *Reward financial* adalah penghargaan atau tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada seseorang dalam bentuk penghargaan berupa uang tunai, bonus, kompensasi dan penghargaan lainnya (Karami, 2013). Pemberian hadiah di dalam organisasi merupakan salah satu bentuk apresiasi kepada karyawan karena telah memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga karyawan akan lebih dinamis dalam bekerja mulai dari sekarang. Organisasi juga harus memberikan *punishment* terlepas dari kompensasi untuk karyawan yang lesu atau ceroboh di tempat kerja. *Punishment* adalah suatu disiplin yang bertujuan untuk mengatasi pekerja yang melanggar, tidak mengikuti standar pedoman kerja dan memberikan ilustrasi kepada seseorang yang mengabaikannya (Mangkunegara, 2013). Setiap organisasi memiliki pengaturan kewenangan yang diberikan secara tegas kepada karyawan yang ceroboh atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan organisasi. Disiplin kerja merupakan kemampuan utama yang dapat digunakan sebagai aset manusia para eksekutif, mengingat semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula pelaksanaan kerja yang dapat diselesaikan. Menurut Sinambela (2016) disiplin sangat berharga bagi karyawan dalam menyesuaikan dan mengikuti pedoman, metodologi, dan pengaturan yang ada untuk memberikan eksekusi yang hebat.

SPBU 54.681,08 Tanggul dinilai memiliki karyawan eksekusi yang belum ideal. Beberapa tuntutan terkait penerapan *reward financial*, *punishment*, dan disiplin menjadi alasan penurunan kinerja karyawan. Penggunaan kerangka penerapan *reward financial*, *punishment*, dan disiplin adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan sebagai bentuk upaya untuk mengelola SDM yang ada untuk lebih mengembangkan kinerja, sehingga menarik untuk diteliti. Penggunaan penerapan *reward financial*, *punishment*, dan disiplin diharapkan dapat memberikan jawaban dan solusi untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan kinerja yang representatif.

Tujuan dari penelitian ini diantaranya (1) menguji dan menyelidiki dampak pengaruh penerapan sistem *Reward Financial* terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul, (2) menguji dan merinci dampak penerapan menguji dan menganalisis pengaruh penerapan sistem *Punishment* terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul, (3) menguji dan mengkaji dampak penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul, (4) menguji dan membedah dampak pengaruh penerapan sistem *Reward Financial*, *Punishment*, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SPBU 54.681.08 Tanggul.

B. KAJIAN LITERATUR

Suak et al (2017), menganalisis Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sutanraja Amurang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara reward dan punishment pada kinerja karyawan sangat tidak berdaya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa reward dan punishment secara bermakna mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian spekulasi sampai batas tertentu menunjukkan bahwa reward dan punishment juga secara bermakna mempengaruhi kinerja karyawan.

Muslimat dan Wahid (2021), meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kantor Pos Indonesia Cipondoh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif.

Vallennia dkk (2020), meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). Hasil estimasi menunjukkan tingkat disiplin kerja yang sangat kecil pada kinerja karyawan, hanya 24,9%, sehingga elemen yang berbeda diterima untuk memengaruhi kinerja karyawan dan harus diperhatikan. Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Rancaekek.

Hati dan Brahmana (2016), meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Gambar Buana Prakarsa. Konsekuensi dari penelitian ini adalah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan motivasi kerja secara fundamental mempengaruhi kinerja karyawan.

Damar et al (2021), menganalisis Pengaruh Imbalan (Finansial dan Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. wilayah Manado. Dilihat dari hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa: 1) Dampak Financial Awards sangat berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Manado. 2) Non-Financial Rewards berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Manado.

Nompo dan Pandowo (2020) meneliti Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Pada saat yang sama reward, punishment, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sampai taraf tertentu, efek samping dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward mempengaruhi kinerja, punishment memengaruhi kinerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja.

Gungor (2011), meneliti tentang *The Relationship Between Reward Management System And Employee Performance With The Mediating Role Of Motivation: A Quantitative Study On Global Banks*. Terbukti bahwa organisasi menggunakan sistem penghargaan dan strategi untuk memotivasi karyawan mereka dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Studi ini akan memiliki banyak kontribusi untuk dunia bisnis. Organisasi dapat meningkatkan atau mengubah sistem penghargaan mereka untuk bertahan hidup di lingkungan hari ini dengan bantuan penelitian ini. Mereka dapat memperbaiki sistem penghargaan mereka dan menempatkan lebih efisien dan yang efektif. Dalam penelitian ini, efektivitas kinerja karyawan ditentukan pada sistem penghargaan. Pada awalnya studi, ada tinjauan literatur dan ada hipotesis mengenai efek dari manajemen penghargaan sistem dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kedua, kerangka teoritis dibahas melalui efek dari aplikasi sistem manajemen penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Zhang et al (2019), meneliti tentang *Promoting Knowledge Sharing In The Workplace: Punishment V. Reward*. Sebuah simulasi dilakukan dengan menggunakan bahasa pemrograman Java, yang hasilnya mengungkapkan sebagai berikut: (1) Baik hukuman dan hadiah dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan, tetapi hukuman lebih efektif daripada hadiah untuk mempertahankan kontribusi pengetahuan. Bertentangan dengan apa yang diharapkan, mekanisme campuran tidak seefisien hukuman atau hadiah dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan. (2) Besaran denda/bonus berhubungan secara nonlinier dengan kualitas pengetahuan yang dibagikan. Jadi, kami menyarankan bahwa denda/bonus sedang adalah pilihan yang memuaskan bagi organisasi untuk mempromosikan berbagi

pengetahuan. (3) Tekanan teman sebaya, tekanan waktu, dan sikap rekan kerja semuanya berkontribusi penting terhadap keseimbangan PGG. (4) Lebih mudah untuk meningkatkan dan mempertahankan kontribusi pengetahuan ketika memfasilitasi pengaruh, mis. tekanan teman sebaya, dari lingkungan kerja lebih kuat daripada yang menghambat, mis. tekanan waktu. Penelitian kami tidak hanya mempromosikan pemahaman tentang pengaruh mekanisme insentif dan efek dari tekanan dan suasana tim pada berbagi pengetahuan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dan pemimpin.

Tang (2021), meneliti tentang *CEO Self-Discipline In Power Use: A Key Moderator For The Effect Of CEO Power*. Dalam penelitian ini menemukan bahwa CEO disiplin diri dalam penggunaan kekuasaan melemahkan efek positif dari kekuasaan CEO pada kinerja yang ekstrim dan meningkatkan efek kekuasaan CEO pada kinerja perusahaan.

Nishimura dan Okamura (2018) meneliti tentang *Internal and external discipline: The effect of project leadership and government monitoring on the performance of publicly funded R&D consortia*. Penelitian ini menunjukkan secara empiris mengkonfirmasi bahwa untuk meningkatkan kinerja inovasi perusahaan, baik kepemimpinan proyek sebagai disiplin internal dan pengawasan pemerintah sebagai hal disiplin eksternal. Kepemimpinan proyek secara langsung meningkatkan kinerja inovasi perusahaan, sedangkan komitmen perusahaan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan proyek dan pemantauan pemerintah juga mendorong komitmen. Selanjutnya, kedua faktor tersebut saling melengkapi.

Reward Finansial

Reward financial adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai uang tunai untuk pekerjaan mereka dan komitmen untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Reward financial tergantung pada standar yang adil dan standar yang adil dan masuk akal, baik secara langsung atau tidak langsung, untuk penebusan dosa yang telah dilakukan oleh pekerja untuk mencapai tujuan hierarkis/organisasi (Harianti, 2017). Reward financial menghabiskan rencana keuangan untuk penghargaan, produk, kompensasi, uang tunai, dll untuk memperluas tanggung jawab dan mendapatkan prestasi (Guspa, A., dan Rahmi, 2014). Reward financial itu sendiri adalah hadiah atau pengiriman uang sebagai uang tunai atau moneter serta kompensasi tambahan, penghargaan dan keuntungan yang diberikan kepada pekerja. Pandangan Imbalan Finansial adalah siklus perasaan yang dijawab dengan mendeteksi sebagai Imbalan Finansial yang telah memberikan arti penting bagi orang-orang.

Punishment

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Mangkunegara, 2013), *punishment* adalah bahaya disiplin yang berencana untuk bekerja pada perwakilan pelanggar, mengikuti pedoman terkait dan memberikan ilustrasi kepada pelanggar. Untuk situasi ini, *punishment* diberikan ketika cara berperilaku yang mengejutkan ditunjukkan oleh individu yang bersangkutan atau individu yang bersangkutan tidak menjawab atau tidak menunjukkan cara berperilaku yang normal. Dalam pengertian lain, Hukuman adalah disiplin atau persetujuan yang dilakukan ketika tujuan tertentu tidak tercapai, atau ada cara seseorang berperilaku yang tidak sesuai dengan pedoman organisasi.

Punishment harus diberikan pada premis yang tidak salah lagi. Dalam hal *punishment* diberikan dengan baik dan cerdas, *punishment* bisa menjadi cara untuk menggairahkan pekerja dalam mengerjakan presentasinya. Perwakilan umumnya akan menjauhi *punishment* dan melakukan upaya jujur untuk menjauhi *punishment*. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah suatu pendisiplinan atau pengesahan yang dilakukan oleh pengurus organisasi kepada wakil-wakil yang perilakunya tidak sesuai atau menyimpang dari pedoman yang ditetapkan oleh pengurus organisasi dengan tujuan agar para pekerja dapat meningkatkan presentasinya.

Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2019), mencirikan disiplin sebagai kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan membuat pekerja secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan, pedoman, dan keunggulan kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu

organisasi atau kantor pemerintahan untuk memahami tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin yang besar mencerminkan sejauh mana tanggung jawab individu mengenai tugas yang diturunkan kepadanya.

Disiplin adalah kemampuan SDM ke-6 dari kemampuan utama yang dapat digunakan dari aset manusia dengan mengingat semakin fokus perwakilan yang dimiliki, semakin tinggi pelaksanaan pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. Tanpa disiplin kerja yang representatif, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang ideal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja. Budianto (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu cara berperilaku yang tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang diciptakan oleh perwakilan sesuai bagiannya dalam organisasi. Heny Sidanti (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesiapan individu atau perkumpulan untuk melakukan suatu gerakan dan idealnya sesuai kewajiban dengan hasil yang normal. Mengingat beberapa anggapan yang memenuhi syarat, cenderung beralasan bahwa kinerja karyawan adalah korelasi dari hasil kerja yang harus dicapai oleh pekerja dengan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan menyiratkan hasil yang dicapai oleh seorang individu baik dalam jumlah dan kualitas dalam suatu asosiasi sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Tanda-tanda kinerja karyawan menurut Bernardin yang dikutip dalam Desy Ernika (2016) adalah kualitas. Tingkat di mana konsekuensi dari latihan yang dilakukan mendekati sempurna dalam perasaan mengubah beberapa pendekatan ideal untuk melakukan latihan atau memenuhi tujuan normal dari suatu gerakan, jumlah jumlah yang dibuat sejauh jumlah unit, jumlah selesai siklus tindakan, kepraktisan tingkat tindakan yang diselesaikan pada waktu awal yang ideal, sesuai dengan perspektif perencanaan dengan hasil dan perluasan waktu yang dapat diakses untuk latihan yang berbeda.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah data dan data sekunder. Informasi penting diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada 40 karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 54.681,08 Tanggul, Jember, sedangkan informasi data sekunder diperoleh dan dikumpulkan oleh para ilmuwan dari sumber, untuk lebih spesifik melalui penulisan studi kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel, dan data-data di perusahaan yang terkait dengan penelitian ini. Prosedur pengumpulan informasi menggunakan wawancara, jajak pendapat, persepsi, dan studi penulisan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini mencakup variabel terikat kinerja karyawan dan variabel bebas yang terdiri dari financial reward, punishment, dan disiplin.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS versi 25.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1.	(Constant)	2,267
2.	Reward Financial(X1)	0, 549
3.	Punishment (X2)	0, 302
4.	Disiplin (X3)	0, 168

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,267 + 0,549X_1 + 0,302X_2 + 0,168X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = nilai tetap sebesar 2.267, menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan ketika faktor reward financial, punishment, dan disiplin adalah kualitas yang konsisten, maka, pada saat itu, kinerja karyawan sebenarnya memiliki hasil yang menguntungkan sebesar 2.267.
2. b1 = koefisien senilai 0,549, menunjukkan bahwa setiap ekspansi pada variabel reward financial sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa ekspansi reward financial akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. b2 = koefisien senilai 0,302, menunjukkan bahwa setiap ekspansi variabel punishment sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa perluasan punishment akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. b3 = koefisien senilai 0,168, menunjukkan bahwa setiap ekspansi variabel disiplin sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang meningkat akan semakin mengembangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan dapat dinyatakan bahwa sampai tingkat tertentu semua faktor bebas mempengaruhi variabel dependen. Dari ketiga faktor tersebut membuat perbedaan yang positif dan masif, dan itu menyiratkan bahwa semakin baik reward financial, punishment, dan disiplin akan baik mempengaruhi kinerja karyawan sehingga cenderung beralasan bahwa spekulasi pertama, kedua, dan ketiga yang menyatakan "kehadiran reward financial, punishment, dan disiplin akan memiliki efek yang layak pada presentasi kinerja karyawan SPBU Tanggul Jember" adalah diterima.

Pengaruh Reward Financial terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari tinjauan tersebut menyatakan bahwa spekulasi utama adalah bahwa variabel Reward Finansial (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Mengingat konsekuensi dari estimasi yang telah diselesaikan, nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t adalah $5,567 > t$ tabel 1,68385 yang menyiratkan hipotesis (H1) bahwa reward financial mempengaruhi kinerja karyawan, menyiratkan bahwa faktor penghargaan uang secara tegas mempengaruhi kinerja. Karyawan SPBU Jember. Penggunaan reward financial yang dilakukan oleh SPBU Tanggul disesuaikan dengan norma kompensasi yang ditetapkan oleh pedoman wilayah Jember terdekat. SPBU Tanggul berusaha untuk memberikan waktu tambahan dan memberikan upah waktu tambahan kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasa lebih berguna sesuai dengan waktu tambahan yang dikerjakan oleh karyawan. Dalam mendukung karyawan dengan tujuan agar mereka bersemangat dalam bekerja, organisasi memberikan hibah kepada pekerja yang dinamis dalam pekerjaannya. Jenis remunerasi yang diberikan oleh organisasi adalah sebagai tingkat pembayaran, kompensasi, penghargaan. Reward financial adalah jenis penghargaan yang diberikan oleh SPBU kepada karyawannya untuk presentasi mereka yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Reward financial ini umumnya diberikan dalam bentuk uang tunai, barang dagangan, persiapan, dll. Hal ini sesuai dengan hipotesis Harianti (2017) yang menyatakan bahwa reward financial tergantung pada standar yang adil dan masuk akal, baik secara langsung atau tidak langsung, untuk penebusan dosa yang telah telah dibuat oleh karyawan terhadap pencapaian tujuan hierarkis/organisasi. Terlebih lagi, sesuai hipotesis yang dikemukakan oleh Guspa, A. dan Rahmi (2014) yang menyatakan bahwa reward financial menghabiskan anggaran untuk hadiah, barang dagangan, tingkat pembayaran, uang tunai yang dibudidayakan, dll untuk meningkatkan tanggung jawab dan mendapatkan prestasi. Dilihat dari hasil survei dari 40 pekerja, ada 22 karyawan yang telah mendapatkan reward financial sebagai kenaikan kompensasi, motivator dan penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh SPBU dikenang untuk aspek kehormatan luar sesuai penilaian Wibowo (2016) kehormatan

lahiriah adalah kehormatan yang datang dari luar individu, dan itu berarti dari bengkel untuk pekerja. Imbalan lahiriah terdiri dari gaji, tunjangan, penghargaan, motivasi, pensiun yang didukung pemerintah, hadiah relasional, dan kemajuan. Penghargaan berupa uang ini diberikan oleh organisasi sebagai upaya untuk menjadi daya tarik utama dalam memberikan pemenuhan kepada perwakilan, dan terbukti bahwa 55% (22 orang) dari pekerja habis-habisan telah mendapatkan penghargaan yang berarti perwakilan tersebut memiliki pilihan untuk berkinerja baik.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Ramadanita et al (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan besar antara faktor reward dan disiplin terhadap kinerja. Hal yang sama juga ditemukan dari eksplorasi A. Rima dkk (2020) yang menunjukkan bahwa peningkatan vokasi dan penghargaan mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PR. Trubus biasa. Faktor peningkatan vokasi mempengaruhi kinerja pekerja PR. Trubus Alami. Variabel penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pekerja PR. Trubus Alami. Artinya, semakin tinggi kemajuan vokasi dan penghargaan di PR. Trubus Alam, semakin baik kedua faktor tersebut mempengaruhi presentasi organisasi. Untuk tenaga ahli tambahan dianjurkan untuk menumbuhkan unsur-unsur lain yang mempengaruhi pelaksanaan melewati variabel-variabel yang telah direnungkan, misalnya inspirasi kerja, tempat kerja, disiplin kerja, atau lainnya yang dapat membuat komitmen tinggi untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan dalam PR. Trubus Alami. Eksplorasi ini didukung oleh penelitian Mansyur (2014) yang menyatakan bahwa hadiah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari tinjauan tersebut menyatakan bahwa spekulasi kedua variabel punishment (X₂) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,294 > t$ tabel $1,68385$ yang menyiratkan hipotesis (H₂) bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Tanggul Jember. Punishment adalah disiplin atau peringatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang mengabaikan pedoman yang telah ditetapkan dengan maksud bahwa pekerja itu setia, patuh, dan dapat mengambil contoh dari disiplin yang telah diberikan, sesuai penilaian Mangkunegara. (2013) yang menyatakan bahwa punishment adalah bahaya disiplin yang berencana untuk bekerja pada pekerja pelanggar, mengikuti pedoman yang relevan dan memberikan ilustrasi kepada pelanggar. Untuk situasi ini, punishment diberikan ketika ada perilaku pekerja yang tidak normal. Punishment ini harus diberikan pada premis yang jelas, tepat dan berwawasan luas. Punishment dapat digunakan sebagai alat bagi karyawan untuk mengerjakan presentasi mereka. Umumnya pekerja akan berusaha menjauhi punishment dan berusaha jujur untuk menjauhi disiplin.

SPBU Tanggul menerapkan punishment kepada karyawan yang lamban dan ceroboh dalam melakukan pekerjaannya karena akan menghambat presentasi karyawan yang berbeda. Punishment diterapkan oleh organisasi untuk mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tidak ada pelanggaran saat mengurus bisnis. Jenis punishment yang diterapkan di SPBU Tanggul adalah hukuman serius, hukuman sedang, dan hukuman ringan. Hukuman serius ini adalah sebagai akhir dari pekerjaan untuk 3x ketidakhadiran berurutan tanpa data dan untuk menyebarkan informasi rahasia kantor. Ada 5 pekerja yang mendapatkan disiplin serius ini. Hukuman sedang berupa penangguhan, penghargaan, dan pengurangan kompensasi bagi pekerja yang tidak masuk 1x tanpa klarifikasi dan merugikan kantor. Ada 5 pekerja yang mendapatkan disiplin sedang. Sedangkan hukuman ringan berupa teguran lisan dan tersusun bagi pekerja yang tidak masuk apel, datang setelah waktu yang diharapkan, tidak mengenakan pakaian dinas dan kredit kantor. Ada 11 pekerja yang mendapatkan hukuman ringan ini. Alasan hukuman ini adalah untuk menghentikan cara berperilaku pekerja yang dianggap off-base dan untuk menunjukkan contoh dan mendesak karyawan untuk memiliki pilihan untuk menghentikan cara berperilaku off-base mereka sendiri.

Hasil penelitian ini setara dengan penelitian oleh Amri (2019), yang menunjukkan bahwa reward dan punishment secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di KSP Balota Kota Palopo. Dalam batas tertentu, reward mempengaruhi kinerja karyawan di KSP Balota Kota Palopo dan Punishment mempengaruhi kinerja karyawan di KSP Balota Kota Palopo. Semakin banyak pemanfaatan Reward and Punishment di KSP Balota Kota Palopo, semakin banyak pula presentasi pekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Astuti et al (2018) yang menunjukkan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan punishment mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Kusuma dan Luturlean (2018). Dari hasil penelitian, diperoleh data tentang penggunaan reward dan punishment untuk pelaksanaan secara umum di kelas besar. Hal ini didukung oleh penelitian Mansyur (2014) yang menyatakan bahwa punishment secara fundamental mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi dari tinjauan menyatakan bahwa spekulasi ketiga variabel disiplin (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dilihat dari konsekuensi pendugaan yang telah dilakukan, nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,821 > t_{tabel} 1,68385$ yang menyiratkan hipotesis (H3) bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa komponen disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Tanggul. SPBU Tanggul menjalankan disiplin kerja karena merupakan sosok penting dalam pencapaian target organisasi. Disiplin kerja harus diterapkan dalam menjalankan organisasi yang nantinya akan meringkaskan tanggung jawab dan konsistensi perwakilan ketika mereka melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus diterapkan pada karyawan, yang menurut Edy Sutrisno (2019), mencirikan disiplin sebagai kekuatan yang tercipta di dalam tubuh pekerja dan membuat pekerja secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan, pedoman, dan nilai-nilai, derajat kerja dan perilaku yang lebih tinggi. Pemanfaatan disiplin kerja dalam organisasi sangat penting sebagai upaya memahami tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, organisasi akan benar-benar ingin mencapai hasil yang ideal. Disiplin adalah jenis kewajiban karyawan mengenai usaha yang diturunkan kepadanya. Motivasi penerapan disiplin pada pekerja adalah agar semua rencana yang telah disusun dalam mencapai tujuan organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sesuai penilaian Supomo, R., dan N, (2018), sehingga dapat dirasakan manfaatnya secara universal dalam mendorong kerja. disiplin adalah agar daya tahan organisasi sesuai dengan tujuan. diatur oleh asosiasi. Penggunaan kedisiplinan di SPBU Tanggul adalah sebagai partisipasi sehari-hari karyawan yang dari hasil gambaran didapatkan data bahwa tingkat keterlambatan pekerja masih tinggi. Masih banyak karyawan dari SPBU Tanggul yang membutuhkan kedisiplinan, misalnya banyak karyawan yang bolos kerja, datang lebih lambat dari yang diharapkan untuk bekerja, dan banyak hal yang berbeda karena berbagai faktor, sehingga mereka harus fokus lagi agar pekerja dapat tiba dengan cara yang metodis sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

Akibat konsentrat ini serta pemeriksaan sebelumnya oleh Aniasari dan Wulansari (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan kritis antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sentra Ponselindo. Candana (2021), Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa faktor Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian serupa yang diarahkan oleh Muslimat dan Wahid (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa reward financial pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Tanggul, sehingga dengan memperluas reward financial, kinerja karyawan dapat dikembangkan lebih lanjut. Punishment secara mendasar mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Tanggul, sehingga dengan mengembangkan punishment lebih lanjut akan mampu mengembangkan kinerja pekerja. Disiplin pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Tanggul. sehingga

dengan mengembangkan disiplin lebih lanjut akan mampu mengembangkan kinerja pekerja. Reward financia, punishment, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan SPBU Tanggul, ini benar-benar bermaksud bahwa dengan menjalankan dan memperluas ketiga faktor ini, kinerja pekerja yang lebih mampu akan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat, dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS*. Vol. 4, No. 2, Januari 2021
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2013). Principles of Human Resource Management. 16th Editions. Budiarto. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; dari Teori ke Praktik.
- Damar *et al* (2021), Pengaruh Reward (Finansial dan Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* <https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/issue/view/157>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Universitas Diponegoro.
- Guspa, A., & Rahmi, T. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Reward Financial Dengan Komitmen Kerja Pada Atlit. Psikologi, 2.
- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik k (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, Vol : 9, N.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas,,Penerbit : Bumi Aksara.
- Heny Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Volume: 9. <http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Jianyun Tang (2021). CEO Self-Discipline In Power Use: A Key Moderator For The Effect Of CEO Power. *European Management Journal* journal homepage: www.elsevier.com/locate/emj
- Karami, A. (2013). Analyzing the Effectiveness of reward manajemen system on Employee performance throught the Mediating Role of Employee Performance Case Study. *Isfahan Regional Electric Company 2013*, Vol,3,No.9.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, 2000.
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nishimura, J. and Okamuro H. 2018. *Internal and external discipline: The effect of project leadership and government monitoring on the performance of publicly funded R&D consortia* , Research Policy (2018), <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.02.007>

- Nompo dan Pandowo. 2020. Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020*, Hal. 288-299
- Onsardi, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja (No. jsyppg). Center for Open Science.
- Pınar Güngör (2011). The Relationship Between Reward Management System And Employee Performance With The Mediating Role Of Motivation: A Quantitative Study On Global Banks.. *Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-ND license. Selection and/or peer-review under responsibility of 7th International Strategic Management Conference*
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta, Vol I (2)*..
- Saputra, R dan Yahya AS. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri). *Civil Service VOL. 10, No.2, November 2016 : 55 – 69*
- Shinta Wahyu Hati dan Indira Brahmana. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Inovasi Bisnis*.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Suak *et al* (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-16.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta,CV.
- Supomo, R., & N, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susitiningrum, Noeria, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8.
- Umar, D. . (2012). *Pelatihan Metodologi Penelitian*. Modul.
- Vallennia *et al* (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Zhang *et al* (2019), meneliti tentang *Promoting Knowledge Sharing In The Workplace: Punishment V. Reward*. Chaos, Solitons and Fractals
- Kadim, A., Sunardi, N & Husain, T. (2020). The modeling firm's value based on financial ratios, intellectual capital and dividend policy. *Accounting*, 6(5), 859-870.
- Husain, T., & Sunardi, N. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13-26.
- Nardi Sunardi Et Al (2020). Determinants of Debt Policy and Company's Performance, *International Journal of Economics and Business Administration Volume VIII Issue 4*, 204-213
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Sunardi, N. (2022). Liquidity and Asset Growth on Telecommunications Companies Value. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 5(3), 299-307.