

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Survei pada Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan)

Eti Mulyati

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

*Koresponden: etimulyawati1999@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja (2) pengaruh punishment terhadap kepuasan kerja (3) pengaruh reward terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (6) pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (7) pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sampel yang dijadikan penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi atau sering disebut sampel jenuh sebanyak 130 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Path Analysis*, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini adalah (1) reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan (7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: *Reward*, *Punishment*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang penting di dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karenaberperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyaikinerja yang maksimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sumber daya manusia harus ditata dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga sumberdaya manusai dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” merupakan pabrik pengolahan hasil pertanian dari bawang merah mentah menjadi bawang goreng yang berlokasi di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi kabupaten kuningan. Perusahaan berupaya untuk menyediakan fasilitas dan motivasi agar karyawannya dapat bekerja secara maksimal. Melalui survey penelitian sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, kurangnya antusias dan tanggung jawab, sehingga kurangnya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang membuat kinerja menurun. Dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan menurun seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Pagundan

Kategori	Periode					
	2020		2021		2022	
	Jumlah	%	Jumlah	%	jumlah	%
Baik	65	50%	53	40%	40	31%
Cukup	20	15%	25	19%	22	17%
Kurang	45	34%	52	40%	68	52%

Sumber Data : Sekretaris UD. Sinar Tani

Berdasarkan survei pendahuluan tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 10%, pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 9%. Kinerja dengan presentasi cukup mengalami kenaikan dan penurunan dilihat dari tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 3%, pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 2%. Kinerja dengan presentasi kurang mengalami kenaikan dan penurunan, dilihat dari tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 6% dan pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 12%.

Penurunan ini disebabkan karena pimpinan yang cenderung langsung memberikan hukuman terhadap karyawannya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. memperhatikan karyawan dengan menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya, pimpinan memberikan contoh yang baik agar tidak melakukan pelanggaran, perusahaan seharusnya dapat memberikan sanksi Pendahuluan merupakan pengantar artikel ilmiah atau hal yang melatar belakangi penulisan karya ilmiah atau dapat berupa Replika dari penelitian terdahulu. Hal-hal yang perlu dituliskan dalam pendahuluan adalah pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar tidak terjadi kesalahan.

Menurut Rivai (2012) dalam (Alfian et al. 2017) kinerja bisa diartikan sebagai capaian kerja yang diukur dari jumlah dan mutu yang bisa diraih oleh karyawan dalam hal melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya. Untuk memiliki kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan dan memahami tugasnya sehingga dapat meningkatkan kualitasnya.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Suparyadi (2015) kepuasan yang didapatkan karyawan dalam bekerja memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan nyaman sehingga akan menunjang kinerjanya.

Menurut Suak et al (2017) rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi

tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Menurut Nugroho dalam Bintoro dan Daryanto (2017) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Selain faktor reward, faktor punishment juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis tentang reward terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rendra Maulana., et al (2016) pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel di Malang bahwa reward memilikipengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maha Putra dan Nur Evi (2020). Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian yang dilakukan Winda Sri., et al (2018) bahwa reward tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian Suak, et al (2017).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan metode survey dan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden melalui penyebaran angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik bawang goreng UD. Sinar tani. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawabannya. Data yang bersifat interval dapat dihasilkan dengan menggunakan salah satu teknik agree-disagree scale, skala ini mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju atau tidak setuju dalam rentang nilai 1 sampai 10.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

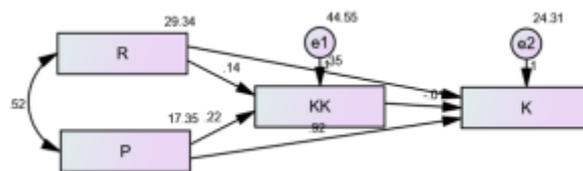
Pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani merupakan salah satu usaha agroindustri yang berdiri tahun 1992, terletak di Desa Pagundan, Dusun Kliwon, RT/RW 018/005, Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan. Pemilik dari usaha tersebut adalah H. Timu Muhari, beliau berusia 58 tahun. Pendidikan yang beliau tempuh hanya sampai dengan tamat SD/Sederajat. Lama usaha pabrik bawang goreng ini 31 tahun.

Luas lahan pabrik yang dimiliki sebesar 1.020M². Keseluruhan luas lahan yang dimiliki pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani terdiri dari kantor, gudang WIP, tengki

minyak goreng, gudang bahan bakar/gas, gudang plastik, loker pria, loker wanita, gudang finish good, toilet, wastapel, tempat wudhu, mushola, tempay penyimpanan, gudang tapioka, tempat penyimpanan RM, penyimpanan tabung gas, gudang RM, dan penyimpanan bawang merah.

Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) Menurut Ghozali (2011:249) analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antar variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Analisis jalur menggunakan software AMOS versi 22.



Gambar 1
Hasil Pembaruan Olah Data Amos 22

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan path analysis sub struktur I dan sub struktur II sebagai berikut :

$Z = 0,14 + 0,22 + e1 \dots\dots\dots$ (Persamaan 1)
 $Y = 0,35 + 0,92 + -0,14 + e2 \dots\dots\dots$ (Persamaan 2)

Tabel 2
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,270	-0,002	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung
X2 Terhadap Y	0,550	-0,002	Pengaruh Langsung > Pengaruh Tidak Langsung

Sumber : Output diolah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh langsung antara variabel reward dengan kinerja karyawan adalah 0,270. Sedangkan pengaruh langsung variabel reward dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah -0,002. Ini berarti pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Sementara untuk pengaruh langsung antar variabel punishment dengan kinerja karyawan adalah 0,550. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara punishment dengan kinerja karyawan melalui kepuasannya -0,002. Hal ini berarti pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Squared Multiple Correlations

	Estimate
KK	0,042
K	0,497

Sumber : Output AMOS Versi 22 yang diolah penulis tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai estimate dari *square multiple correlations* untuk kepuasan kerja (Z) sebesar 0,042 yang artinya bahwa *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 4,2% dan sisanya sebesar 95,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan. Sementara untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,497% yang artinya bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4
Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- R	.141	.12	1.175	.24	par_1
KK <--- P	.216	.156	1.387	.165	par_2
K <--- R	.346	.089	3.898	***	par_3
K <--- P	.917	.116	7.918	***	par_4
K <--- KK	-.014	.065	-.221	.825	par_5

Sumber : Output AMOS Versi 22 yang diolah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *reward* (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dilihat dari nilai P 0,240 > 0,05. *Punishment* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dilihat dari nilai P 0,165 > 0,05. *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai P 0,000 < 0,05. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai P 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai P 0,825 > 0,05.

Tabel 5
Standardized Regression Weights

	Estimate
K <--- R	.112
K <--- P	.132
K <--- R	.270
K <--- P	.550
K <--- KK	-.014

Sumber : Output AMOS Versi 22 yang diolah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besarnya pengaruh antar variabel. Besarnya pengaruh reward (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,112, pengaruh punishment (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,132, pengaruh reward (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,270, pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,550 dan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,014.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel reward terhadap kepuasan kerja sebesar 0,240 lebih besar dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Pengaruhnya sebesar 0,112. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif tidak signifikan. Artinya reward yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Vega dkk (2022) yang menunjukkan bahwa reward secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, berbeda dengan penelitian dari Heryusman et al (2020) yang menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Punishment terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel terhadap kepuasan kerja sebesar 0,165 lebih besar dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Pengaruhnya sebesar 0,132. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif tidak signifikan. Artinya, punishment yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Vega dkk (2022) menunjukkan bahwa punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, berbeda dengan penelitian dari Agus & Mudji (2022) yang menunjukkan bahwa punishment mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel reward terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Pengaruhnya sebesar 0,270. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi reward yang diberikan perusahaan kepada para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Agus & Mudji (2022) menunjukkan bahwa reward secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berbeda dengan penelitian dari Natasya & Pither (2018) yang menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Pengaruhnya sebesar 0,550. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan. Artinya, punishment yang diterima oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari widianingtya & Moko (2016) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berbeda dengan penelitian dari Hera (2018) yang menunjukkan bahwa punishment mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,825 lebih besar dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Pengaruhnya sebesar -0,014. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah tidak signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani maka tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Hera (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berbeda dengan penelitian dari Inneke (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan sobel test diperoleh nilai sebesar $0,16 < 1,656$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani tidak mempengaruhi reward terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Vega dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Hera (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi reward terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan sobel test diperoleh nilai sebesar $0,10 < 1,656$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani tidak mempengaruhi punishment terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Vega dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi punishment terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian dari Hera (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi punishment terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, reward yang diberikan perusahaan tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, disebabkan karena bentuk-bentuk penghargaan yang diinginkan karyawan sangat beragam pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.
2. Punishment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, punishment tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh pimpinan yang cenderung langsung memberikan hukuman terhadap karyawannya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.
3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi reward maka akan semakin meningkat kinerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.

4. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin adil punishment yang dilakukan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan didalam bekerja masih rendah antara karyawan yang berkinerja baik dengan yang cukup dinilai sama. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja bukan menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi reward terhadap kinerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja bukan menjadi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi punishment terhadap kinerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi reward maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.

Saran

Saran Praktisi (Bagi perusahaan)

1. Bagi pihak perusahaan UD. Sinar Tani diharapkan kedepannya lebih memperhatikan pemberian imbalan sesuai dengan beban kerja, memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya, perusahaan lebih memberikan jaminan keamanan dan kesehatan dalam setiap pekerjaan, dan memberikan dorongan dan kebutuhan dalam bekerja yang menjadi motivasi bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Bagi pihak perusahaan UD. Sinar Tani agar dapat memperhatikan karyawan dengan menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya, pimpinan memberikan contoh yang baik agar tidak melakukan pelanggaran, perusahaan seharusnya dapat memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar tidak melakukannya lagi.
3. Bagi pihak perusahaan UD. Sinar Tani diharapkan lebih memperhatikan memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan dengan memberikan kepercayaan terhadap jenjang karir yang diberikan peminann kepada karyawan, memberikan fasilitas peralatan pekerjaan dengan baik, senantiasa diberikan solusi yang tepat setiap ada pemasalahan, diberikan insentif.
4. Bagi pihak perusahaan UD. Sinar Tani diharapkan kedepannya lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan cara melakukan penilaian kinerja dengan memegang standar profesional kesesuaian perencanaan yang tinggi, menerapkan loyalitas bekerja agar karyawan dapat memajukan citra perusahaan, pimpinan dapat berkoordinasi antar karyawan.

Saran Akademisi (Bagi penulis selanjutnya)

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebihbanyak, objek yang berbeda, desain yang lebih tepat. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Prayudi, D. (2020). Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Terbuka (Metode 360 Derajat) Pada Green Hotel Kamojang Garut.
- Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021b). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area.
- International Journal Of Scientific & Technology Research, 10(06). www.ijstr.org Fitrotun Najiah, E., Ridho Elvierayani, R., & Melati, V. R. (n.d.). The Effect Of Carrer, reward, And Punishment development On Employee Performance In Madchan Group Lamongan.
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. International Journal Of Social And Management Studies (IJOMAS), 2(3). <http://www.ijosmas.org>
- Ghodang, Hironimus. 2020. Path Analysis. edited by fiona Ghodang. Medan: PT.Penerbit Mitra Group.
- Kurniawaty. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. edited bymulyasari. Sukaharjo: CV. Pradina Pustaka Group.
- Kusuma, M., Saleh, B., Prodi, L., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Bisnis, D. (n.d.-b). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startip Entra Indonesia. In Sosiuhumanitas (Issue 2).Mahid,
- Abdul. 2019. Statistik SPSS. edited by D. Hidayat. Sidoardjo: Jipatama Jawara.
- Marsithah, iis. 2022. Model Kinerja Berbasis Kearifan Lokal. 1st ed. edited by idami amirudinmarwan. Medan: Umsupress.
- Mas'ud, R., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (n.d.-a). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- Nomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo) Alviera Mayasista Widianingtya.