

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA**  
**(Studi pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil**  
**(BMT) Binamas Purworejo)**

**Tri Handayani**

trihan499@gmail.com

**Esti Margiyanti Utami**

estiutami@umpwr.ac.id

**Fitri Rahmawati**

fitrirahma@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai otak dari sebuah perusahaan, karena manusia bertugas sebagai penggerak, pemikiran, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan pastinya sangat menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus mengelola dan mengatur karyawan dengan tujuan melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki disiplin kerja tinggi terhadap perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, (2) menguji pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, (3) menguji pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Binamas Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menggunakan kriteria dalam penelitian berjumlah 89 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala *likert*. Untuk mengetahui keakuratan pengukuran serta kestabilan parameter kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara simultan.

**Kata Kunci :** *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja.

**A. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pastinya sangat menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus mengelola dan mengatur karyawan dengan tujuan melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki disiplin kerja tinggi terhadap perusahaan (Purnomo, 2021:20). Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena semakin baik suatu kedisiplinan maka semakin baik pula ketercapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Fahmi (2017:75) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, faktor tersebut diantaranya *reward* dan *punishment* (Afandi, 2018:20).

Menurut Tohardi (2010:398) *reward* dapat digunakan sebagai strategi dalam penegak kedisiplinan. Dengan sistem pemberian penghargaan (*reward*) diharapkan pegawai dapat memberikan hasil terbaiknya bagi perusahaan dengan terus meningkatkan kinerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kedisiplinan. Selain *reward*, faktor *punishment* juga memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan pegawai (Tohardi, 2010:398).

Tohardi (2010:398) juga menyebutkan dengan adanya sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ada, memotivasi seseorang untuk menghindarinya, sebaliknya dengan adanya hadiah (*reward*) mendorong seseorang untuk menjadi disiplin. *Punishment* digunakan untuk mengendalikan perilaku karyawan dari kesalahan fatal. Pada dasarnya *reward* dan *punishment* merupakan satu kesatuan dari sistem yang berguna untuk merespon disiplin atau tidaknya pegawai (Purnomo, 2021:21).

KSPPS BMT pertama di Purworejo yang menjalankan sistem syariah dalam kegiatannya sebagai salah satu usaha untuk berdakwah. KSPPS BMT untuk saat ini memiliki cabang di pusat, utama, Kecamatan Kaligesing, Loano, Purwodadi, Cangkrep, Gebang, Banyuurip, Bruno, Kutoarjo, Layanan Kutoarjo, kantor baru, dan kantor funding. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Siti Rofida selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian KSPPS BMT Binamas Purworejo, diperoleh informasi bahwa disiplin karyawan terhadap organisasi masih belum optimal. Kemudian terdapat karyawan yang belum menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, karyawan diberi batas waktu (*deadline*) untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Fenomena lain yang muncul adalah terkait *reward*. Pada dasarnya *reward* yang diberikan BMT Binamas Purworejo kepada karyawannya sudah ada, salah satu syarat mendapatkan *reward* yaitu dengan disiplin dalam bekerja baik disiplin waktu, sikap, maupun disiplin aturan dan *reward* untuk karyawan yang memiliki kualitas bekerja yang bagus. Namun pemberian *reward* mengalami naik turun hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan dan untuk pemberian *reward* tahunan yang diberikan terkadang tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan.

Selain itu terdapat fenomena lain yang terjadi di KSPPS BMT Binamas Purworejo yaitu *punishment*. *Punishment* KSPPS BMT Binamas sudah berjalan seperti teguran secara lisan dari atasan, kemudian ketika karyawan melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan maka karyawan mendapatkan surat peringatan dan jika karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan dalam tiga bulan berturut turut maka perusahaan juga akan mengevaluasi apabila tidak ada perbaikan karyawan tersebut akan diberhentikan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di KSPPS BMT Binamas Purworejo?
2. Apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di KSPPS BMT Binamas Purworejo?
3. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Disiplin Kerja**

Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2012:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi.

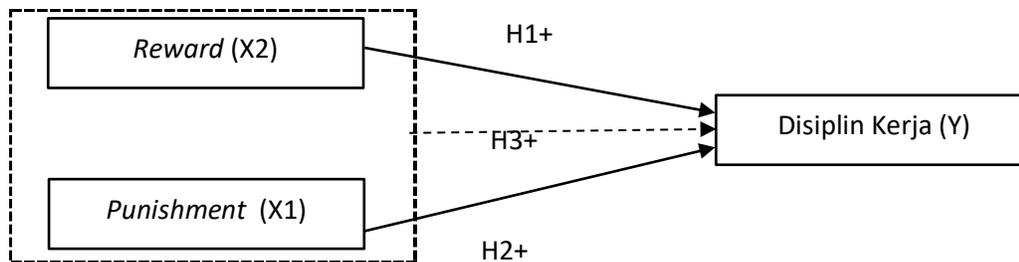
**b. Reward**

Tohardi (2010:398) mendefinisikan *reward* sebagai alat yang digunakan sebagai strategi dalam menegakkan kedisiplinan seorang pekerja atau pegawai. Gibson *et al.* (2012:190) mengatakan, “*if effectively used, reward can affect such individual behaviors as turnover, absenteeism, performance, and commitment*”. Apabila digunakan secara efektif, penghargaan akan berefek kepada perilaku perseorangan sebagai titik balik, tingkat kehadiran, kinerja dan komitmennya. Namun sebaliknya, apabila pemberian penghargaan ini diabaikan maka, akan berdampak pada rendahnya tingkat kehadiran, indisipliner, rendahnya etos kerja dan minimnya loyalitas seseorang terhadap organisasi.

**c. Punishment**

Menurut Mangkunegara (2017:130) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai *et. al.*, 2004:603).

**2. Kerangka Pikir**



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

**D. HIPOTESIS**

**1. Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah faktor sistem penghargaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyuni *et.al.* (2018), Fadhilah (2020), Siahaan (2013) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu: H1: *Reward* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

**2. Pengaruh Punishment terhadap Disiplin Kerja**

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran

kepada pelanggar (Mangkunegara, 2017:130). Hal ini sesuai dengan penelitian Siahaan (2013), Wahyuni *et.al.* (2018), Hartawan dan Welta (2017) dalam penelitiannya ditemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H2: *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

### 3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin secara simultan

*Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi sedangkan *punishment* merupakan sebuah bentuk sanksi/hukuman. Jika *reward* adalah suatu bentuk positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerjan (Anwar, 2016:29). Hal ini sesuai dengan penelitian Siahaan (2013), Wahyuni *et.al.* (2018), Fadhilah *et.al.* (2020) dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara simultan pada variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H3: *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12). Menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi ketaatan waktu dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir kerja dan Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator mematuhi semua aturan organisasi, target pekerjaan, membuat laporan harian.

#### b. *Reward*

Mahmudi (2019:187) mengatakan suatu keberhasilan perlu mendapatkan insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan, dan sejenisnya yang disebut *reward*. Mahmudi (2019:10) juga menyebutkan indikator *reward* adalah gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

#### c. *Punishment*

Menurut Rivai (2004:444) *punishment* merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2004:444) indikator *punishment* yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

## F. INSTRUMENT PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2019:189) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Person Correlation* melebihi 0,3.

## 2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 26.0 for windows , suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018:46).

## G. ANALISIS DATA

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang digunakan:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = *Reward*

Jika nilai koefisien regresi adalah positif, artinya terdapat hubungan searah antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) secara parsial. Sedangkan jika nilai koefisien regresi adalah negatif, artinya terdapat hubungan berlawanan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) secara parsial.

### 2. Uji Signifikan Parsial

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (p-value) yaitu :

- Jika p-value < 0,05, artinya terdapat pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.
- Jika p-value > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## H. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>
---------------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,454	2,020		5,175	,000
	REWARD	,302	,069	,407	4,384	,000
	PUNISHMENT	,205	,067	,286	3,076	,003

a. *Dependent Variable*: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

**Tabel 2**  
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,806	2	157,903	15,103	,000 <sup>b</sup>
	Residual	899,138	86	10,455		
	Total	1214,944	88			

a. *Dependent Variable*: DISIPLIN KERJA

b. *Predictors*: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

### 1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,407 nilai signifikansi 0,000 ( $P_{value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. Artinya apabila sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan semakin baik dan adil seperti pemberian insentif ketika mencapai target bagi tenaga pemasar, bonus tahunan yang diberikan kepada seluruh karyawan sehingga *reward* sebagai rangsangan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan sehingga karyawan menganggap pekerjaan merupakan bagian yang sangat penting karena organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni *et. al.* (2018), Fadhilah (2020), Siahaan (2013) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized*

*coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,286 nilai signifikansi 0,003 ( $P_{value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. artinya apabila *punishment* dijalankan secara tegas seperti teguran secara lisan dan tertulis dalam bentuk surat peringatan maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target kuantitas, kualitas, waktu dan setandar perusahaan. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siahaan (2013), Wahyuni *et. al.* (2018), Hartawan dan Welta (2017) yang menyatakan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### **3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja secara simultan**

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung} = 15,103$  dengan  $P_{value} = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo. *Reward* dan *Punishment* memberikan pengaruh bersama terhadap disiplin kerja, karena pemberian *reward* secara adil akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan pemberian *punishment* secara efektif dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih berhati-hati ketika bekerja. Hasil uji regresi juga menunjukkan pengaruh *reward* yang lebih besar terhadap disiplin kerja daripada *punishment*. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siahaan (2013), Wahyuni *et. al.* (2018), Fadhilah *et. al.* (2020) yang menyatakan pengaruh secara simultan pada variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

## **I. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara simultan.

## **J. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar. Duniya. D. 2016. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Academia* Vol. IV, No. 1, Hal 28-36.
- Fadhilah. 2020. Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas A Tanjungpinang. *Student Online Journal* Vol. 1, No. 1, Hal 567-579.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hartawan, Dedi dan Welta, Fretty. 2017. Dampak Pemberian *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *I-Finance*. Vol. 1, No. 1, hal 1-18.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, Sigit. 2021. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Perkusi*. Vol. 1, No. 4.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-1, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. 16956.
- Siahaan. 2013. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Bussines Progres*, 1(01)17-26.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyuni. 2018. Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Indonesia* Vol. 18, No. 2, hal 18-24.