

Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan (*Reward*) Dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan Beauty Licious

Anita^{1*}, Teti Chandrayanti², Susy Yulianty³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

*Corresponding Author: tonangnita@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan Beauty Licious. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Beauty Licious. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian adalah: (1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Beauty Licious. (2) Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious. (3) Hukuman memiliki nilai negatif yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious. (4) Variabel disiplin kerja, penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penghargaan, Hukuman dan Kinerja

Abstract: This research aims to determine the influence of work discipline, rewards and punishment on the performance of Beauty Licious employees. This research is quantitative research. The research instrument used in this research was a Likert scale questionnaire. The population used in this research was all Beauty Licious employees. The sample in this research consisted of 31 employees. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. The analytical method used is multiple linear analysis. The research results are: (1) Work Discipline partially has a positive and significant effect on Beauty Licious Employee Performance. (2) Rewards partially have a positive and significant effect on the performance of Beauty Licious employees. (3) Punishment has a negative value which has an insignificant effect on the performance of Beauty Licious employees. (4) Work discipline variables, rewards and punishments simultaneously have a significant effect on the performance of Beauty Licious employees.

Keywords: Work Discipline, Reward, Punishment and Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa beberapa tahun belakangan sangat laah pesat, salah satunya adalah di bidang jasa salon kecantikan. Salon kecantikan yang banyak muncul karena dipengaruhi faktor gaya hidup dan tren mode yang berlaku di masyarakat, khususnya untuk para wanita yang memperhatikan penampilannya. Di daerah kota Padang, sektor usaha dalam

bidang salon kecantikan juga berkembang dengan pesat seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan perawatan kecantikan. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan suatu usaha, Sumber Daya Manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Menurut Gitosudarmo (2013:333) keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap Sumber Daya Manusia secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Di sisi lain, sistem *reward* dan *punishment* juga dianggap penting untuk memotivasi karyawan dan menjaga kinerja mereka. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Reksohadiprojo dalam Siahaan (2013: 19) melalui penghargaan, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tauwi et al., 2023) ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023) menyatakan bahwa reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian inilah yang menjadi salah satu alasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Beauty Licious adalah sebuah tempat profesional yang berkaitan dengan perawatan kecantikan mulai dari perawatan kulit wajah, perawatan kulit kepala dan rambut, perawatan seluruh badan hingga perawatan tangan dan kaki. Kinerja karyawan yang baik menjadi kunci penting bagi Beauty Licious untuk dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat. Berikut adalah data jumlah perawatan di Beauty Licious April 2024

Tabel 1. Data Jumlah Perawatan di Beauty Licious April 2024

Jenis Perawatan	Jumlah Perawatan		
	Cab 1	Cab 2	Cab 3
Facial Whitening	545	534	492
Facial Basic	556	579	545
Totok Wajah	256	202	189
Potong Rambut	180	176	168
Creambath	556	548	490
<i>Hair Color</i>	28	47	30
<i>Smoothing Keratin</i>	60	72	59
Menipedi	125	217	129
Body Massage	540	597	556
Body Scrub	540	560	580
Paket Perawatan Badan	600	614	603
Paket Perawatan Pengantin	28	30	26

Sumber : Beauty Licious 2024

Peneliti hanya menggunakan data April 2024 adalah karena ingin menunjukkan kinerja karyawan dari masing masing cabang Beauty Licious. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat

bahwa kualitas kinerja karyawan yang baik, akan membuat pelanggan akan datang kembali. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menjadi rendah dan kurang optimal jasa dalam proses kerjanya, mengakibatkan kuantitas jasa menurun dan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan, sehingga para pelanggan enggan kembali untuk melakukan perawatan secara rutin.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Berdasarkan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:94) yaitu: (1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, (2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan, berikut adalah bentuk disiplin kerja yang sudah ada di Beauty Licious.

Tabel 2. Bentuk Disiplin Kerja Karyawan Beauty Licious

No	Perihal	Standar
1.	Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat	1.Masuk pukul 09.00 2. Pulang pukul 19.00 3.Istirahat pada saat tidak ada pelanggan
2.	Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan	1.Wajib memakai pakaian kerja saat bekerja 2. Sopan saat menerima pelanggan yang datang 3. Berpakaian yang rapi
3.	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	1.Mengisi absensi menggunakan <i>fingerprint</i> 2.Ikut rapat bersama atasan sekali seminggu bersama karyawan lain 3.Menjaga hubungan baik dengan karyawan dan pelanggan
4.	Peraturan tentang apa yang boleh dan dan apa yang tidak boleh dilakukan	1.Tidak bermalasan saat bekerja 2.Menciptakan citra positif dimata karyawan dan pelanggan 3.Tidak bermain sosial media pribadi saat jam bekerja

Sumber : Beauty Licious 2024

Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada". Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Melihat hal ini, maka peneliti memutuskan untuk mengkaji jauh lebih dalam bagaimana *reward* diterapkan oleh Beauty Licious kepada para karyawan Beauty Licious. Berikut hasil *reward* yang sudah diberikan kepada karyawan Beauty Licious periode April 2023- April 2024

Tabel 3. Data Pemberian *Reward* Kepada Karyawan Beauty Licious April 2023-April 2024

Bentuk Reward	Jumlah yang mendapat <i>Reward</i>		
	Cab 1	Cab 2	Cab 3
Mendapat bonus apabila melebihi target kerja	84	72	7
Mendapat Tunjangan hari Raya (THR)	10	11	10
Setiap tahun diadakan wisata Bersama	10	11	10
Mendapat <i>free treatment</i> setiap sekali sebulan	120	132	120

Bentuk Reward	Jumlah yang mendapat Reward		
	Cab 1	Cab 2	Cab 3
Mendapat bonus apabila datang sebelum pukul 09.00	105	110	100
Mendapat tip dari Perusahaan apabila lembur bekerja	80	92	75

Sumber: Beauty Licious 2024

Melihat tabel 3 terkait variabel *reward*, terlihat dengan jelas bahwa *reward* yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan terlihat cukup baik. Selanjutnya peneliti juga memutuskan untuk mengkaji jauh lebih dalam bagaimana *Punishment* diterapkan oleh Beauty Licious kepada para karyawan Beauty Licious. Berikut hasil *Punishment* yang sudah diberikan kepada karyawan Beauty Licious periode April 2023- April 2024

Tabel 4. Data Pemberian *Punishment* Kepada Karyawan Beauty Licious April 2023- April 2024

Bentuk <i>Punishment</i>	Jumlah yang terkena <i>Punishment</i>		
	Cab 1	Cab 2	Cab 3
Pemotongan gaji apabila terlambat masuk bekerja	20	22	24
Tidak mendapat bonus uang makan apabila terlambat 3 kali berturut-turut	17	16	15
Bertanggung jawab untuk barang yang dirusak	3	5	2
Pemotongan gaji apabila tidak memakai seragam kerja saat bekerja	14	15	11
Ditegur atasan karna kelalaian dalam bekerja	15	10	7
Pemutusan hubungan kerja apabila tidak hadir bekerja 7 hari berturut-turut tanpa kejelasan	-	-	-

Sumber: Beauty Licious 2024

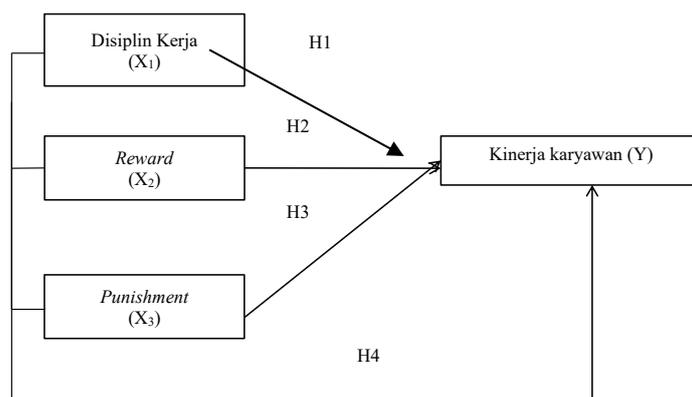
Melihat tabel 4 terkait variabel *punishment*, terlihat dengan jelas bahwa *punishment* yang diberikan pihak Beauty Licious kepada karyawan terlihat cukup baik, namun disayangkan pemberian *punishment* tersebut belum maksimal karena masih banyak karyawan yang merasa bahwa hukuman yang diberikan masih belum membuat karyawan tidak ingin mengulangi kesalahannya dalam melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka dari itu peneliti tertarik mengangkat masalah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan Beauty Licious”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Beauty Licious?
2. Apakah *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Beauty Licious?
3. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Beauty Licious?
4. Apakah disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Beauty Licious?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka diperoleh kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dapat maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga, bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious
- H₂: Diduga, bahwa secara parsial Penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious
- H₃: Diduga, bahwa secara parsial *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious.
- H₄: Diduga, bahwa secara simultan Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Beauty Licious. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Beauty Licious yang berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel adalah teknik sampling purposif dengan alasan peneliti merupakan salah satu karyawan sehingga sampel menjadi 31 orang, Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif statistik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T dan uji F. Sebelumnya peneliti telah melakukan terlebih dahulu uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji bersyarat yaitu Uji validitas dan Uji Realibilitas. Setelah itu baru dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas Kerja												
1		10	32,3	21	67,7	0	0	0	0	0	0	4,32
Rata-Rata												4,31
Kualitas Kerja												
2		8	25,8	23	74,2	0	0	0	0	0	0	4,26
Rata-Rata												4,35

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pelaksanaan Tugas												
3		8	25,8	23	74,2	0	0	0	0	0	0	4,26
Rata-Rata												4,32
Tanggung Jawab												
4		10	32,3	21	67,7	0	0	0	0	0	0	4,32
Rata-Rata												4,28
Rata-rata Keseluruhan												4,30

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,30 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,00 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam kategori **Sangat Baik**.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat												
1		9	29,0	10	32,3	6	19,4	6	19,4	0	0	3,71
Rata-Rata												3,86
Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan												
2		9	29,0	9	29,0	8	25,8	5	16,1	0	0	3,71
Rata-Rata												3,78
Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain												
3		8	25,8	23	74,2	0	0	0	0	0	0	4,26
Rata-Rata												4,32
Peraturan tentang apa yang boleh dan dan apa yang tidak boleh dilakukan												
4		10	32,3	21	67,7	0	0	0	0	0	0	4,32
Rata-Rata												4,28
Rata-rata Keseluruhan												4,06

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel disiplin kerja yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,06 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,22 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dalam kategori **Baik**.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan (X_2)

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan (X_2)

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penghargaan Ekstrinsik												
1		9	29,0	10	32,3	6	19,4	6	19,4	-	-	3,71
Rata-Rata												3,86
Penghargaan Intrinsik												
2		9	29,0	9	29,0	8	25,8	5	16,1	-	-	3,71
Rata-Rata												3,78
Rata-Rata Keseluruhan												3,82

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 7 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel penghargaan yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,82 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,45 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan dalam kategori **Baik**.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Hukuman (X_3)

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Hukuman (X_3)

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Hukuman Preventif												
1		7	22,6	18	58,1	6	19,4	-	-	-	-	4,03
Rata-Rata												3,97
Hukuman Represif												
2		3	9,7	20	64,5	6	19,4	2	6,5	-	-	3,77
Rata-Rata												3,8
Rata-rata Keseluruhan												3,89

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 8 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel hukuman yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,89 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,74 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hukuman dalam kategori **Baik**.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.908	6.872		2.460	.021
Disiplin Kerja	1.683	.151	2.371	11.117	.000
Penghargaan	1.617	.155	2.153	10.417	.000
Hukuman	-.044	.095	-.045	-.459	.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 9 maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = Y = 16,908 + 1,683 X_1 + 1,617 X_2 - 0,004 X_3 + e$$

- Konstanta sebesar 16,908 artinya jika tidak variabel disiplin kerja, penghargaan, hukuman, maka nilai kinerja Karyawan Beauty Licious adalah sebesar 16,908 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 1,683. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Di Beauty Licious. Jika variabel Disiplin Kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 1,343 satuan.
- Koefisien regresi Penghargaan (*reward*) adalah sebesar 1,617. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa Penghargaan (*reward*) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Di Beauty Licious. Jika variabel Penghargaan (*reward*) dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 1,617 satuan.
- Koefisien regresi hukuman (*punishment*) adalah sebesar -0,044. Koefisien ini bernilai negatif, dapat disimpulkan bahwa hukuman (*punishment*) dalam pengujian regresi linear bernilai negatif terhadap kinerja Karyawan Di Beauty Licious yang artinya hukuman (*punishment*) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.808	1.943

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penghargaan, Hukuman.
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan Beauty Licious ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,808. Hal ini berarti besarnya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Penghargaan, Hukuman memiliki kontribusi sebesar 80,8% terhadap kinerja karyawan Beauty Licious sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji T Dan Uji F

1. Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.908	6.872		2.460	.021
	Disiplin Kerja	1.683	.151	2.371	11.117	.000
	Penghargaan	1.617	.155	2.153	10.417	.000
	Hukuman	-.044	.095	-.045	-.459	.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS versi 22, 2024

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $11,117 > 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Penghargaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $10,417 > 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, berarti penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Hukuman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel Hukuman (X_3) dengan nilai signifikan $0,650 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $-0,459 < 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak, tetapi variabel hukuman (X_3) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.575	3	162.525	43.060	.000 ^b
	Residual	101.909	27	3.774		
	Total	589.484	30			

Dari tabel 12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $43,060 > F_{tabel}$ 2,95 dengan tingkat signifikan $0,000$ dimana nilai signifikannya $< 0,05$. Dengan Demikian dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin kerja. Penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $11,117 > 1,701$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan secara konsisten. Kepatuhan ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi seringkali mendapatkan kepercayaan lebih dari atasan mereka. Menurut Epridawati & Yulianty (2020:41) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja juga memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada tujuan dan target yang telah ditetapkan. Mereka lebih terorganisir dan mampu merencanakan serta mengatur pekerjaan mereka dengan baik, sehingga lebih mudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vera et al., 2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut (Siregar & Kadariah, 2023). Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut. Karena Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Perusahaan.

2. Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $10,417 > 1,701$, berarti penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan juga merupakan salah satu faktor yang penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Penghargaan dapat berupa pengakuan, bonus, promosi, atau bentuk lain yang menghargai kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan sistem penghargaan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Daryanto & Suryanto (2022:171) penghargaan (*reward*) merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Penghargaan juga merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas upaya dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja

lebih keras dan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Loyalitas ini mengurangi tingkat turnover dan menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil dan berpengalaman. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vartika Sari et al., 2024) menyimpulkan bahwa Penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama Riansyah (2021). Hasil penelitian pada uji persial diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama.

3. Pengaruh Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Hukuman (X_3) dengan nilai signifikan $0,650 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $-0,459 < 1,701$, berarti variabel hukuman (X_3) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) tetapi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini secara pengujian regresi linear menunjukkan nilai sig $0,650$ yang artinya lebih besar dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hukuman dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin. Hukuman tidak efektif dalam mengubah perilaku atau meningkatkan kinerja jika tidak diterapkan dengan benar atau jika karyawan merasa bahwa hukuman tersebut tidak adil. Jika dalam penelitian ini hukuman bernilai negatif bisa juga disebabkan oleh pengisian kuisioner oleh responden.

Punishment didefinisikan oleh Rivai (2014:444) sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perusahaan mungkin perlu mengevaluasi kembali kebijakan hukuman mereka dan mempertimbangkan pendekatan yang lebih positif dan konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hukuman sering kali berdampak negatif terhadap moral dan motivasi karyawan. Ketakutan terhadap hukuman dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dapat mengurangi produktivitas dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kolega Kita Perkasa (Sahidah, 2023). Hasil penelitian diketahui bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kolega Kita Perkasa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vartika Sari et al., 2024) menyimpulkan bahwa Hukuman (*Punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Sumatera Barat.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $43,060 > F_{tabel}$ $2,95$ dengan tingkat signifikan $0,000$ dimana nilai signifikannya $< 0,05$. Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, Penghargaan dan hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena ketiga variabel ini berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik maka akan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Variabel Penghargaan atau insentif diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan Hukuman atau sanksi diterapkan untuk mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Penerapan hukuman yang adil dan konsisten dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan standar kerja, yang juga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Siregar & Kadariah, 2023) dan (Selviyanti & Junaidi, 2023) bahwa disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $11,117 > 1,701$
2. Penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $10,417 > 1,701$
3. Hukuman (X_3) memiliki nilai negatif yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,650 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $-0,459 < 1,701$
4. Disiplin kerja, Penghargaan dan Hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $43,060 > F_{tabel}$ $2,95$ dengan tingkat signifikan $0,000$ dimana nilai signifikannya $< 0,05$
5. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) bahwa nilai koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan Beauty Licious ditunjukkan dengan nilai sebesar $0,808$. Hal ini berarti besarnya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Penghargaan, Hukuman memiliki kontribusi sebesar $80,8\%$ terhadap kinerja karyawan Beauty Licious sedangkan sisanya $19,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dari peneliti untuk selanjutnya sebagai berikut:

1. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperluas sampel dan meneliti objek lain pada penelitian berikutnya sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik, selain itu peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain diluar penelitian ini yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Kepada Pemilik / pihak manajemen berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah Beauty Licious harus memperhatikan pentingnya penerapan sistem penghargaan (*reward*) yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian ini, saran selanjutnya yang dapat diberikan adalah Beauty Licious harus berhati-hati dalam mengelola sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap karyawan. Oleh karena itu, pastikan hukuman berfungsi sebagai pendekatan rehabilitatif yang membantu karyawan memperbaiki perilaku atau kinerjanya. Pada penelitian

yang dilakukan di Beauty Licious, variabel Hukuman (X_3) memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Beauty Licious. Hal ini sejalan juga penelitian yang dilakukan oleh (Sahidah, 2023) bahwa *punishment* tidak dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kolega Kita Perkasa

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Edisi Revisi)*. Penerbit Gava Media.
- Epridawati, & Yuliastanty, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Bisnis)*. Cv. Pena Persada.
- Gitosudarmo, I. (2013). *Manajemen Keuangan Edisi Keempat*. Bpfe.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Riansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabda Maju Bersama*. Universitas Islam Riau.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo.
- Sahidah, A. N. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Kolega Kita Perkasa*. Universitas Semarang.
- Selviyanti, S., & Junaidi, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(4), 427–432.
- Siahaan, M. P. (2013). *Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Edisi Revisi*. Pt. Rajagrafindo.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. R., & Kadariah, S. (2023). The Effect Of Work Discipline, Reward And Punishment On Employees Performance In Pt. Bank Sumut Syariah Branch Office Of Medan: Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Meda. *Management, Accounting, Islamic Banking And Islamic Economic Journal*, 1(1), 327–341.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Izharuddin Pagala. (2023). Pengaruh Kompensasi, Reward Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit Pt. Tani Prima Makmur. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), 28–32. <https://doi.org/10.59435/Gjmi.V1i2.19>
- Vartika Sari, S., Sutarjo, A., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(3), 259–266. <https://doi.org/10.31933/Emjm.V2i3.1102>
- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3), 1–23. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/Mj/article/download/957/913>