

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD WIRA JAYA DESA KALIBUKBUK

Putu Adi Pramudana¹, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas keterampilan kerja, penghargaan, dan hukuman yang digunakan oleh personel UD Wira Jaya Kalibukbuk. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah tiga puluh tiga orang karyawan UD Wira Jaya Kalibukbuk. Pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang dikenal dengan visual Partial Least Square (PLS) versi 3.0 menjadi dasar variasi SEM yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut penelitian, keterampilan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan; nilai koefisien sebesar 0,146 dan nilai t hitung sebesar 2,076 lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,96. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif, terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,716 dan nilai t hitung sebesar 8,116, keduanya lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Korelasi antara hukuman dengan kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan, terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,115 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96 dan nilai koefisien sebesar 0,171.

Kata kunci: keterampilan kerja, *reward*, *publishment* dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to investigate the effectiveness of job skills, rewards, and penalties used by UD Wira Jaya Kalibukbuk personnel. The thirty-three UD Wira Jaya Kalibukbuk employees served as the study's population and sample. The Structural Equation Modeling (SEM) approach known as visual Partial Least Square (PLS) version 3.0 is the basis for the SEM variation used in this study. According to research, job skills significantly and favorably affect employee performance; the coefficient value is 0.146 and the t value is 2.076, which is higher than the t table of 1.96. Employee performance is positively and significantly impacted by incentives, as seen by the coefficient value of 0.716 and t value of 8.116, both of which are greater than the t table of 1.96. The correlation between punishment and employee performance is positive and significant, as seen by the estimated t value of 2.115, which is higher than the t table value of 1.96, and the coefficient value of 0.171.

Keywords: *job skills, rewards, publicity and employee performance*

PENDAHULUAN

Intinya, sumber daya manusia adalah inti dari setiap operasi bisnis. Menurut Hasibuan (2019), manajemen tenaga kerja adalah ilmu dan seni mengatur tanggung jawab dan hubungan karyawan sedemikian rupa sehingga memaksimalkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam memajukan tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya. Kewajiban karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan pada akhirnya menentukan kinerja suatu perusahaan. Arianto dan Kurniawan (2020), sebaliknya mengartikan kinerja sebagai penjabaran kinerja, artinya hasil kerja seorang pegawai, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi. Hasil pekerjaan harus dapat mendukung kesimpulan mereka dengan data yang kredibel dan dapat dibandingkan dengan tolok ukur yang telah ditentukan.

UD Wira Jaya Kalibukbuk merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang retail produk sandang dan pangan. Saat ini UD Wira Jaya Kalibukbuk memiliki sebanyak 33 orang karyawan yang membantu melaksanakan jalannya usaha. Adapun fenomena yang terjadi saat ini pada UD Wira Jaya Kalibukbuk yaitu kinerja karyawan tergolong mengalami penurunan.

Tabel 1.1.

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan UD Wira Jaya Desa Kalibukbuk

Tahun 2021				Tahun 2022			Tahun 2023		
Bulan	Jml Karyawan	Tidak Masuk Kerja	%	Jml Karyawan	Tidak Masuk Kerja	%	Jml Karyawan	Tidak Masuk Kerja	%
Jan	33	4	88%	33	6	82%	33	6	82%
Feb	33	3	90%	33	5	85%	33	4	88%
Mar	33	2	93%	33	4	88%	33	7	79%
Apr	33	4	88%	33	4	88%	33	5	85%
Mei	33	5	85%	33	5	85%	33	7	82%
Jun	33	4	88%	33	4	88%	33	6	82%
Jul	33	6	82%	33	5	85%	33	5	85%
Agus	33	3	90%	33	3	90%	33	7	79%
Sep	33	4	88%	33	5	85%	33	7	79%
Okt	33	5	85%	33	6	82%	33	5	85%
Nov	33	2	93%	33	7	79%	33	5	85%
Des	33	0	100%	33	6	82%	33	3	90%
Jumlah		42		Jumlah		60	Jumlah		67

(Sumber: Data Absensi Karyawan Tahun 2021-2023)

Data diatas menunjukkan bahwa kinerja ditunjukkan melalui tingkat kehadiran karyawan. Melalui tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selama 3 tahun berturut turut terhitung dari tahun 2021-2023 terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan yang ditunjukkan melalui absensi kehadiran. Dimana jumlah absensi tertinggi terjadi pada tahun 2023 dengan jumlah ketidakhadiran atau tidak masuk kerja sebanyak 67 kali dalam 1 tahun, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya ketidakhadiran pada bulan-bulan tertentu seperti halnya bulan Maret, Mei, Agustus dan September dengan jumlah karyawan yang absen adalah 7, namun jika dilihat dari karyawan tidak masuk kerja terendah pada tahun 2021 yaitu 42 kali dalam 1 tahun, Tentu saja, baik tingkat ketidakhadiran karyawan maupun praktik membayar konsekuensi yang dikenakan pada anggota staf yang sering tidak masuk kerja berkontribusi pada peningkatan ketidakhadiran tahunan. Tanpa disadari, hal ini dapat menyebabkan karyawan yang khawatir menjadi semakin tidak tertarik dan malas dalam bekerja, hingga pada titik di mana mereka memutuskan untuk bolos kerja. Hal ini akan berdampak pada pendapatan perusahaan karena jumlah pekerja atau izin kerja yang dikeluarkan akan lebih sedikit. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara mengenakan denda pada karyawan yang terlalu sering absen, dan mengakui serta memberi penghargaan kepada karyawan yang kehadirannya luar biasa. Kinerja pegawai pada hakikatnya ditentukan oleh sejumlah faktor, seperti keterampilan kerja, insentif, dan sanksi.

Keterampilan yang dimiliki seseorang itulah yang memungkinkannya melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Zaitul (2020) menegaskan bahwa keterampilan kerja seseorang mencakup kemampuan mereka untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan. Lian, dalam Lengkong dkk. (2019), menegaskan bahwa bakat yang dimiliki seseorang itulah yang memungkinkannya melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Permasalahan seputar keterampilan kerja karyawan di UD Wira Jaya Kalibukbuk antara lain kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, dan kurangnya komunikasi dengan pelanggan sehingga menimbulkan kesan tidak ramah dan menimbulkan perbedaan pendapat dari pihak-pihak. klien.

Selain itu, imbalan adalah penghargaan atau tanda terima kasih yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas pencapaian atau perbuatan terpujinya. Di tempat kerja, bonus sering kali diberikan sebagai pembayaran atas pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau atas kinerja yang baik. Menurut Fahmi (2017), imbalan juga disebut sebagai kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, baik moneter maupun non-moneter. Menurut Dicky Saputra (2017), insentif memacu pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Permasalahan yang ada di UD Wira Jaya adalah pekerja tidak diberikan bonus atau insentif lainnya atas kerja keras dan dedikasinya, padahal pemberian penghargaan kepada karyawan dapat berdampak pada tingkat kinerjanya.

Selain itu, disiplin merupakan alat untuk mengendalikan perilaku seorang pekerja. Nurjannah dkk. (2020) Hukuman didefinisikan sebagai penggunaan ancaman hukuman sebagai sarana untuk mendisiplinkan pekerja yang melanggar peraturan, menegakkan hukum yang terkait dengan pelanggaran tersebut, dan memberikan pelajaran bagi mereka yang melanggar. Hukuman bermanfaat dalam menjaga kedisiplinan staf selain membantu mendongkrak kinerja (Sembiring, 2020). Ketika pekerja mengabaikan kebijakan perusahaan, mereka sering kali dihukum dengan peringatan berupa pengarahan dan peringatan agar tidak melakukan kesalahan yang sama dua kali.

Dalam hal ini, sumber daya manusia perusahaan dan elemen lainnya akan menentukan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya yang berkinerja buruk. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang menemukan perbedaan hasil yang dapat diringkas sebagai berikut, mendukung kesimpulan tersebut. Menurut Budiarto (2022), temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh komponen keterampilan. Penelitian Wardani dkk. (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan (Parta, 2021). Kemudian, Budianto, dkk. (2022) menemukan temuan penelitian yang kontras, yang menunjukkan bahwa keterampilan mempunyai dampak buruk terhadap kinerja pekerja. Menurut penelitian Nursiani dkk. (2023), keterampilan kerja berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Setelah menerima temuan penyelidikannya, Natalia (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh keterampilan.

Selain itu, temuan pengujian Yuna pada tahun 2021 menunjukkan bahwa insentif meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan. Menurut hasil penelitian, insentif mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai (Mas'ud, dkk., 2021). Menurut temuan penelitian yang dikutip oleh Fauzan (2022), insentif meningkatkan kinerja pekerja. Selain itu, penelitian oleh Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa insentif berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, penghargaan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan (Astuti, dkk., 2019).

Menurut penelitian Pramesti dkk tahun 2019, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh hukuman. Berdasarkan temuan penelitian Sustiyatik & Sari (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh hukuman. Berdasarkan temuan penelitian yang dihimpun Fauzan dan Muhammad (2020), hukuman berdampak pada kinerja pekerja. Menurut temuan Ratama & Sukarno (2021), kinerja karyawan sedikit dipengaruhi oleh hukuman. Berdasarkan temuan Sari et al. pada tahun 2021, kinerja karyawan terkena dampak negatif dari hukuman. Menurut temuan penelitian, hukuman berdampak buruk terhadap kinerja karyawan (Meng, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Mentang, kinerja karyawan terkena dampak negatif dari hukuman. Kesenjangan dalam temuan penelitian kemudian dapat digunakan sebagai standar oleh dunia usaha untuk meningkatkan kinerja secara signifikan dengan menggunakan tenaga kerja mereka sebagai aset dan sumber daya yang dapat menjalankan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kelangsungan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen seperti publikasi, keterampilan kerja, dan penghargaan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian asosiatif kausal yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melihat adanya korelasi sebab akibat. UD Wira Jaya Kalibukbuk menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019), data kuantitatif adalah informasi yang dinyatakan sebagai nilai numerik yang dapat ditelusuri. Menurut Sugiyono (2019), data kualitatif adalah informasi yang tidak dapat dikuantifikasi atau disampaikan dalam bentuk numerik. Kuesioner dibagikan kepada 33 responden sebagai bagian dari rencana pengumpulan data. Skala Likert yang berkisar antara 1 sampai 5 akan dimasukkan ke dalam kuesioner sebagai alat pengukuran. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur opini, perspektif, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial, klaim Sugiyono (2019). Perangkat lunak SEM PLS Versi 3.0 digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data. Model pengukuran yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Average Variance Extraction (AVE), Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Content Validity merupakan beberapa proses pengujian yang didalamnya terdapat pengujian validitas. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat setelah tinjauan literatur, dengan perubahan yang sesuai dilakukan untuk mencegah kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu. Ini dikenal sebagai validitas konten. Untuk mencapai validitas konvergen, setiap variabel harus memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dan nilai pemuatan setiap item lebih besar dari 0,5. [Ghozali, 2018]. Indikator suatu variabel yang merupakan rangkuman dari indikator-indikator konvergen disebut nilai rata-rata persentase varians yang diekstraksi, atau AVE, antar item pertanyaan. Apabila AVE setiap item pertanyaan melebihi 0,5 maka kriteria dianggap memuaskan (Ghozali, 2018). Apabila nilai cross loading suatu variabel terhadap variabel itu sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap variabel lain, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut cukup berbeda satu sama lain, suatu temuan yang dikenal dengan istilah validitas diskriminan (Ghozali, 2018). Saat mengukur suatu gagasan atau konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam survei atau alat penelitian lainnya, pengujian reliabilitas ketergantungan digunakan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila nilai reliabilitas kompositnya $> 0,7$ sebagaimana ditentukan oleh Ghozali (2018). Evaluasi ketergantungan dapat dicapai melalui penggunaan pengujian reliabilitas komposit. Dalam lingkup penyelidikan ini, model batin yang didasarkan pada teori substantif digunakan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi menggunakan sejumlah metode statistik yang berbeda, termasuk uji t, signifikansi koefisien parameter jalur struktural, R-square untuk variabel dependen, dan uji Stone-Geisser Q-square untuk prediksi tinggi badan. Untuk mengetahui apakah suatu variabel laten independen tertentu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten dependen dapat dilakukan dengan menganalisis perubahan nilai R-square. Ghozali (2018). Saat menguji hipotesis, smartPLS digunakan untuk menganalisis pemodelan persamaan struktural (SEM) yang komprehensif. Selain memvalidasi teori, model persamaan struktural secara keseluruhan menjelaskan ada tidaknya keterkaitan antar variabel laten (Ghozali, 2018). Meneliti nilai Koefisien Jalur yang dihitung dalam pengujian model dalam untuk pengujian hipotesis. Apabila nilai T statistik suatu hipotesis diatas nilai T tabel sebesar $1,96 (\pm 5\%)$ maka dianggap diterima. Artinya setiap hipotesis dapat dikonfirmasi atau diterima jika nilai T statistiknya melebihi T tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas *Convergent validity*

Menurut Ghozali (2018), Jika ukuran reflektif terakumulasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur, maka dianggap berkualitas tinggi. Sebaliknya, nilai tersebut lebih tinggi dari 0,70 untuk penelitian yang masih dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran.

Tabel 5.2.
Convergent Validity
Variabel Keterampilan Kerja

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Keterampilan Kerja	KK1	0,701	Valid
	KK2	0,718	Valid
	KK3	0,883	Valid
	KK4	0,756	Valid

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

Jika dilihat pada tabel 5.2 terlihat bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai empat indikator yaitu KK1, KK2, KK3, dan KK4. Indikator tersebut memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,701, 0,718, 0,883, dan 0,756. Semua nilai tersebut lebih dari 0,70, artinya indikasi apa pun dianggap asli.

Tabel 5.3.
Convergent Validity
Variabel Reward

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Reward	RD1	0,913	Valid
	RD2	0,807	Valid
	RD3	0,747	Valid
	RD4	0,799	Valid

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

Menilik tabel 5.3. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel *reward* dengan empat indikator RD1, RD2, RD3 dan RD4 yaitu nilai *outer loading* 0,913, 0,807, 0,747, 0,799 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 5.4.
Convergent Validity
Variabel Punishment

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Punishment	PM1	0,779	Valid
	PM2	0,863	Valid
	PM3	0,820	Valid

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

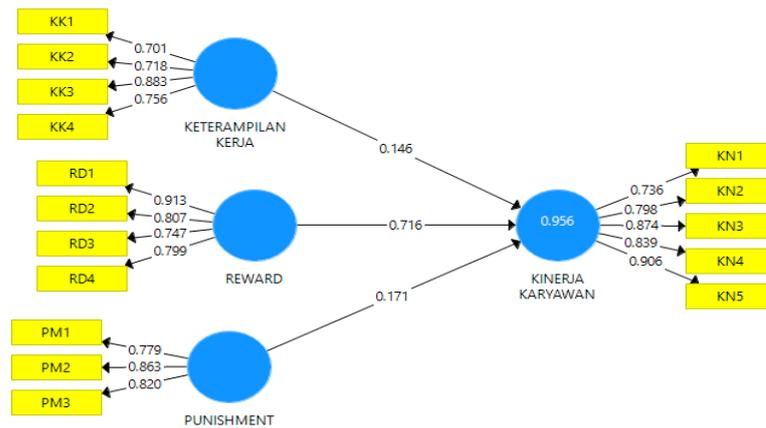
Menilik tabel 5.4. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel *punishment* dengan tiga indikator PM1, PM2, dan PM3 yaitu nilai *outer loading* yaitu 0,779, 0,863, 0,820 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 5.5.
Convergent Validity
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KN1	0,736	Valid
	KN2	0,798	Valid
	KN3	0,874	Valid
	KN4	0,839	Valid
	KN5	0,906	Valid

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

Menilik tabel 5.5. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel kinerja karyawan dengan lima indikator KN1, KN2, KN3, KN4 dan KN5 yaitu nilai *outer loading* yaitu 0,736, 0,798, 0,874, 0,839, 0,906 semua indikator mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 sehingga seluruhnya dinyatakan valid.



Gambar 5.1
Nilai Loading faktor
(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

Menilik Gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) *Discriminant validity*

Model dinyatakan mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik apabila mempertimbangkan setiap nilai loading setiap indikator suatu variabel laten mempunyai nilai loading yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai loading variabel laten lainnya

Tabel 5.6.
Nilai Discriminant Validity

Variabel	Keterampilan Kerja	Kinerja Karyawan	Punishment	Reward
Keterampilan Kerja	0,768			
Kinerja Karyawan	0,828	0,833		
Punishment	0,787	0,852	0,821	
Reward	0,765	0,963	0,791	0,819

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0 2024)

Apabila faktor loading suatu indikator pada variabel target lebih tinggi dibandingkan variabel lain (rata-rata 0,70), maka indikator tersebut dianggap valid. Loading faktor keterampilan kerja sebesar 0,768, keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,828, imbalan sebesar 0,819, imbalan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,963, punishment sebesar 0,821, punishment terhadap kinerja pegawai sebesar 0,852, dan kinerja pegawai sebesar 0,833, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.6 .

Tabel 5.7.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Keterampilan Kerja	0,590
Kinerja Karyawan	0,693
<i>Punishment</i>	0,674
<i>Reward</i>	0,670

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0 2024)

Tabel 5.4 memberikan bukti bahwa seluruh variabel penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. secara spesifik variabel kinerja pegawai sebesar 0,693, variabel keterampilan kerja sebesar 0,590, variabel ketidakseimbangan sebesar 0,670, variabel hukuman sebesar 0,674, dan seterusnya. Setiap nilai variabel yang memenuhi syarat dan dianggap valid mempunyai nilai AVE lebih besar dari 0,50.

3) Composite Reliability

Standar reliabilitas keterampilan kerja, insentif, penalti, dan kinerja karyawan juga ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha pada setiap variabel penelitian. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan oleh variabel penelitian dengan nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability masing-masing lebih dari 0,60 dan 0,70. Nilai Cronbach Alpha dan reliabilitas komposit untuk setiap variabel ditampilkan di bawah ini.

Tabel 5.8.
Composite Reliability Dan Cronbach Alpha

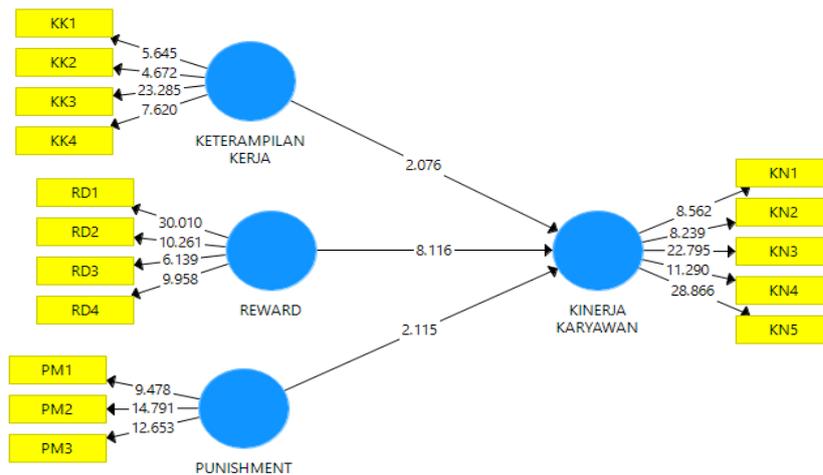
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keterampilan Kerja	0,765	0,851
Kinerja Karyawan	0,888	0,918
<i>Punishment</i>	0,758	0,861
<i>Reward</i>	0,834	0,890

(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0 2024)

Seperti dapat dilihat pada Tabel 5.8, setiap variabel yang dimasukkan dalam penyelidikan ini menghasilkan nilai Cronbach alpha yang lebih tinggi dari 0,60 dan nilai Composite Reliability yang lebih tinggi dari 0,70. Melalui pemanfaatan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,765 dan nilai Composite Reliability sebesar 0,851 maka pada akhirnya dihitung nilai Keterampilan Kerja (KK). Skor Cronbach Alpha sebesar 0,834 dan Composite Reliability sebesar 0,890 ditemukan untuk variabel reward (RW). Dari pemaparan nilai-nilai di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian ini mempunyai nilai yang dapat diandalkan. Variabel Punishment (PM) mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,758 dan Composite Reliability sebesar 0,861, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (KN) mempunyai nilai Cronbach Alpha sebesar 0,888 dan Composite Reliability sebesar 0,918.

2. Pengujian Model Struktural atau Inner Model

Untuk mengetahui sifat keterkaitan yang terjalin antar variabel, dilakukan pengujian terhadap Inner Model atau Structural Model. Pentingnya model serta nilai R-square-nya sedang dievaluasi. Uji R-square untuk variabel dependen dan penentuan signifikansi koefisien parameter rute struktural digunakan dalam proses penelitian model struktural.



Gambar 5.3.
Inner Model

(Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0 2024)

Untuk mulai membangun model dengan PLS, lihat R-square setiap variabel dependen laten. Tabel 5.9 menggambarkan signifikansi hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS sekaligus menguji hubungan antara keterampilan kerja, insentif, dan penalti terhadap kinerja karyawan pada UD Wira Jaya Kalibukbuk.

Tabel 5.9.
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,956

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0 2024)

Untuk faktor keterampilan kerja, insentif, dan hukuman yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai, Tabel 5.9 menampilkan nilai R-Square sebesar 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja menyumbang 95,6% dari faktor-faktor yang terkait dengan kinerja karyawan, dan 4,4% sisanya ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kemampuan kerja, kebahagiaan kerja, atau pengalaman kerja.

3. Pengujian Hipotesis

Diketahui bahwa setiap koneksi pada pengujian PLS dengan program SmartPLS versi 3.0 disimulasikan. Teknik bootstrapping digunakan pada sampel dalam hal ini. Tujuan lain dari pengujian bootstrapping adalah untuk mengurangi masalah ketidaknormalan pada data penelitian.

Tabel 5.10.
Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterampilan Kerja > Kinerja Karyawan	0,146	2,076	0,038
Punishment > Kinerja Karyawan	0,171	2,115	0,035
Reward > Kinerja Karyawan	0,716	8,116	0,000

(Sumber: Hasil Olahan PLS 3.0 2024)

Berdasarkan tabel 5.10. menunjukkan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa Terdapat korelasi positif antara keterampilan kerja dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,146. Selain itu, terdapat korelasi positif antara variabel reward dan punishment dengan nilai koefisien parameter masing-masing sebesar 0,716 dan 0,171. Terdapat nilai t hitung yang ditentukan untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari t tabel (1,96). Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang sah, sehingga dapat disimpulkan.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja yang mempunyai nilai p value sebesar 0,038 berbanding 0,000 untuk variabel reward dan 0,035 untuk variabel punishment mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel punishment dan reward. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja karyawan mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja akhir, semakin terampil karyawan dalam bekerja maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerjanya, hal ini disebabkan oleh keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan membantunya dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dengan keterampilan kerja yang dimiliki dapat membantu perusahaan atau usaha dalam mendekorasi usaha agar terlihat menarik dimata konsumen sehingga dapat meningkatkan penjualan, dari hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

sesuai dengan kesimpulan penyelidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.10. Hipotesis pertama UD Wira Jaya Kalibukbuk yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh bukti yang menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan substansial. Hipotesis ini menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fakta bahwa nilai koefisien sebesar 0,146 dan nilai t 2,076, keduanya lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,96, memberikan kredibilitas pada pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan output dalam melaksanakan tugasnya, serta dedikasi dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan bisnis. Akibatnya, individu yang memiliki keterampilan kerja yang kuat akan mempunyai kinerja yang lebih besar. Selain itu, ini bermanfaat.

Dalam Lengkong dkk. (2019), Lian mengemukakan bahwa bakat merupakan kemampuan individu dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Penegasan ini memberikan kredibilitas pada argumen di atas. Temuan investigasi Budiarto (2022) memberi titik terang mengenai hal tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor keterampilan mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja setiap karyawan. Keterampilan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk. (2022). Keterampilan terbukti berdampak terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Parta (2021).

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat temuan investigasi, yang dirinci pada tabel 5.10 di atas. Di UD Wira Jaya Kalibukbuk terbukti bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,716 dan nilai t hitung sebesar 8,116, keduanya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,96. Kesimpulan ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan berdampak terhadap kinerja karyawan. Indikasi dengan nilai terendah adalah pengembangan karir yang sangat penting bagi karyawan karena pekerjaan yang mereka lakukan saat ini akan membantu mereka merencanakan karir masa depan di tempat kerjanya saat ini.

Alasan indikator terendah yaitu persepsi karena persepsi pekerja tentang cara mereka bekerja atau melayani pelanggan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Artinya, persepsi pekerja mengenai cara mereka menyelesaikan setiap tugas di tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap hasil pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan menerima imbalan berupa kompensasi atau jasa atas kontribusinya kepada tim atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukses sesuai dengan tujuannya; harapannya adalah bahwa karyawan tersebut akan terus meningkat sebagai hasil dari penghargaan tersebut. Karena kinerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa baik ia menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja, maka penghargaan secara langsung akan mendorongnya untuk berkinerja pada level tertinggi bagi organisasi tempatnya bekerja.

Pandangan yang diungkapkan Apriyanti dkk. mendukung ini. (2020) insentif atau penghargaan mencakup beberapa fasilitas yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Temuan penelitian Yunas pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa insentif meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, menguatkan hal tersebut. Menurut data penelitian, penghargaan meningkatkan kinerja karyawan (Mas'ud et al., 2021). Menurut temuan penelitian, penghargaan meningkatkan kinerja karyawan (Fuzan, 2022).

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan temuan analisis yang disajikan pada tabel 5.10. Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada UD Wira Jaya Kalibukbuk terbukti positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,171 dan nilai t hitung sebesar 2,115, keduanya lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga. Dengan indikator paling rendah yaitu teguran lisan kepada para karyawan, teguran lisan perlu diberikan kepada para karyawan yang memiliki penurunan kinerja dalam kurun waktu kerja tertentu, teguran ini perlu dilakukan agar karyawan tetap menyadari apa yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, karena maju mundurnya suatu usaha itu bergantung pada karyawan yang bekerja. Dimana hal ini menandakan bahwa *punishment* yang diberikan oleh pemilik usaha sebagai sangsi yang diterima oleh karyawan sebagai tindakan konsekuensi atas hasil yang dilakukan baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat berupa teguran atau bahkan pemutusan hubungan kerja, hal ini akan terjadi apabila karyawan tidak mematuhi standar dari aturan kerja yang ditentukan, oleh sebab itu *punishment* yang diberikan kepada karyawan akan dapat memberikan pengaruh kepada hasil kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan pandangan yang diungkapkan Sardiman dalam Nompoo dan Pandowo (2020) yang menyatakan bahwa hukuman merupakan salah satu bentuk penguatan negatif yang dapat dijadikan sebagai alat motivasi tambahan jika dilakukan dengan cara yang dapat diterima. dan masuk akal sesuai dengan tujuannya. ini adalah prinsip hukuman. Pernyataan ini dapat dipercaya karena didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dkk. (2019) yang menemukan bahwa penerapan punishment berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sustiyatik dan Sari (2023), diketahui bahwa hukuman mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan, Muhammad (2020), penggunaan hukuman memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hukuman memang mempunyai dampak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : keterampilan kerja, *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Diartikan apabila keterampilan kerja yang dimiliki oleh para karyawan, *reward* yang diberikan semakin bagus serta *punishment* yang diberikan secara tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan pada UD Wira Jaya di Desa Kalibukbuk .

Saran

Pemilik UD Wira Jaya Kalibukbuk memperhatikan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan karena memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkan selain itu *reward* yang diberikan dapat disesuaikan dengan kinerja serta *punishment* harus tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk seluruh karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 189–194.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.

- Astuti, dkk.2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Aini.2020. Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya.
- Badriyah, S., Erwanto, S., & Qisthon, A. (2019). Pengaruh Manipulasi Suhu Kandang terhadap Kadar Glukosa dan Urea Dalam Darah pada Kambing Boer dan Peranakan Ettawa (PE). In Jurnal Riset dan Inovasi Peternakan Vol (Vol. 3, Issue 2).
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan. 2022. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Oersero) TBK. Cabang BukitTinggi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H.T. 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Imaniyati, Neni Sri. Aspek-Aspek Hukum BMT. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).
- Mentang.2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Mas"ud, dkk.2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Malayu S.P Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nurjannah, P., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Reward serta Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Plaza Mulia di Samarinda. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarmna, 5(3).
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4), 288–299.
- Nursiani, dkk. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada Transmart Departmen Store Kupang). Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang.
- Natalia.2022. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Borneo Di Pontianak. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Widya Dharma Parta. 2021. Pengaruh Keterampilan Kerja, Team work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Art shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.
- Nurjannah, P., Riadi, S. S., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Reward serta Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Plaza Muliadi Samarinda. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarmna, 5(3).
- Pohan, Fatimah. 2021. Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. Journal of Business and Economics Research (JBE), 2(2): h:47-53.
- Prasetyo, E. D. I. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019. 2022.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 1–14.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* ISSN: 2302-2752, Vol. 8 No. 1.
- Sustitayik & Wisma. 2023. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan IndonesiaSejahtera Kota Tulungagung). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Sari, dkk .2021. Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* VOL 7, NO 1, 2021.
- Sari, F. F., Kristin, F., & Anugraheni, I. (2019). Keefektifan Model Pembelajaran Inquiry dan Discovery Learning Bermuatan Karakter terhadap Keterampilan Proses Ilmiah Siswa Kelas V dalam Pembelajaran Tematik. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(1), 1±7.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.
- Suryadilaga, Al Musadieq, Nurtjahjono, 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 39, No 1 (2016).
- Sudaryono. 2019. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wardani, dkk.2022. Pengaruh Keterampilan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Nature Bag di Kerobokjan Badung). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia – Bali.
- Yulianto, B & Saadah, N. 2020. Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Zaitul, A. (2020). Peran Manajemen Laba Dalam Memoderasi Hubungan Antara Pengungkapan Corporate Sosial Responsibility (Csr) Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 16-23.
- Zuhri, M. S. (2019). *Suluk jalan terabas Gus Miek untuk meraih kebahagiaan: studi terhadap Jemaah Dzikrul Ghofilin Gayungan Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.