

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag Di Kerobokan Badung)

I Gede Aryana Mahayasa¹, Ni Kadek Ari Dipta Wardani²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata,
Universitas Hindu Indonesia – Bali^{1,2}

Abstract

This research was used to determine the influence of work skills, rewards and Punishments both partially and simultaneously on employee performance at the Art Shop Akor Nature Bag in Kerobokan Badung. This research was conducted at the Art Shop Akor Nature Bag in Kerobokan Badung with the number of population and the research sample was an employee at the Art Shop Akor Nature Bag in Kerobokan Badung, which was as many as 40 people using saturated sampling. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient test, T test and F test. The results of the study found that 1) Job skills had a positive and significant effect on employee performance with $\beta_1 = 0.246$ and $t_{hitung} = 3,793 > t_{tabel} = 2,028$. 2) Rewards have a positive and significant effect on employee performance with $\beta_2 = 0.289$ and $t_{hitung} = 2,214 > t_{tabel} = 2,028$. 3) Punishment has a positive and significant effect on employee performance with a value of $\beta_3 = 0.348$ and a $t_{hitung} = 2.048 > t_{tabel} = 2.028$. 4) Job skills, rewards and Punishments have a positive and significant effect on employee performance with $F_{tabel} = 2.84 < F_{hicalc} = 8,959$. Advice given so that employees are able to better understand and master procedures that can be used to facilitate work, so as to improve employee performance.

Keywords: Job Skills; Reward ; Punishment ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Produksi adalah proses membuat sesuatu, dari bahan mentah sampai barang jadi. Produktivitas bisnis sangat penting dalam perusahaan manufaktur. Produktivitas secara signifikan mempengaruhi kecepatan operasi perusahaan untuk mencapai profitabilitasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan itu sendiri. Karyawan merupakan bagian terpenting dari perusahaan, karena perusahaan pasti tidak dapat berjalan tanpa kehadiran karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang baik maka

akan mempengaruhi tingkat produktivitas ke arah yang benar dan sebaliknya. Tentunya untuk mencapai pendapatan perusahaan yang setinggi-tingginya, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja sebagai kinerja bukan menggambarkan tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi.

Menurut Mangkunegar dalam Lengkong et al (2019), istilah kinerja berasal dari kata work performance

atau kinerja aktual (prestasi kerja sebagai keberhasilan nyata yang dicapai manusia). Pengertian kinerja (performance) adalah hasil kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Menurut Timpe Sari dkk (2019), penyajian peristiwa bukanlah peristiwa. Pertunjukan aksi itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan oleh Kustini et al (2021), ia mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar keterampilan pengalaman dan ketulusan dan waktu.

Menurut Mangkunegara (2009), ada indikator kinerja yaitu: 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan, 2) Berapa lama kerja adalah waktu seorang pegawai bekerja dalam satu hari. . Besarnya pekerjaan ini terlihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan, 3) pelaksanaan tugas adalah sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan lancar, 4) tanggung jawab pekerjaan adalah menyadari kewajiban karyawan untuk melakukannya. pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Liana dalam Lengkong dkk (2019), keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Keterampilan kerja adalah keterampilan atau

kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang hanya diperlukan dalam praktik. Menurut Notoadmodjo Kustini et al (2021) menyatakan bahwa keterampilan adalah penggunaan pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia, pengalaman. Menurut Yukla dari Iqbal dan Suwanto (2019), keterampilan adalah kemampuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Keterampilan juga merupakan kemampuan untuk secara efektif melakukan berbagai jenis aktivitas mental atau perilaku.

Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sari et al, 2019). Beberapa penelitian sebelumnya oleh Sari et al (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,775 yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi terhadap dampak kinerja karyawan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dan menurut Latief et al. (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja memiliki dampak positif dan positif, penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Lengkong et al (2019), mereka berpendapat bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan atau penurunan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan dengan keterampilan kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya. Menurut Pradnyani of the Gentiles (2021),

reward adalah suatu bentuk penghargaan, pengakuan, dan dukungan terhadap kedudukan mereka yang melakukan sesuatu lebih dari biasanya. Bentuk dan jenis *reward* bisa berupa gaji, pangkat, status sosial, model, dan ini bisa menjadi faktor terpenting dalam memotivasi banyak orang untuk melakukan yang terbaik, bekerja keras, dan secara keseluruhan. Menurut Handoko menurut Andreyan dkk (2021), penghargaan adalah semacam penghargaan atas upaya mempekerjakan seorang profesional sesuai dengan persyaratan jabatan, diperlukan pembinaan yang seimbang, yaitu upaya untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif.

Menurut Mangkunegar dalam Abdullah et al (2021), hukuman adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pelaku. Menurut Sardiman dari Nompoo dan Pandowo (2020), hukuman adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman. Menurut Ivancevich dalam Dihan dan Hidayat (2020), hukuman sebagai hukuman disebabkan oleh akibat yang buruk atau tidak disengaja sebagai akibat dari melakukan perilaku tertentu. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Nature Bag Akor Art Shop di Kerobokan Badung, ditemukan adanya peristiwa bermasalah yang terjadi dalam kaitannya dengan variabel yang diteliti oleh peneliti, antara lain kinerja staf, keterampilan kerja, penghargaan, hukuman. Pencegahan masalah kinerja karyawan adalah melemahnya

produktivitas karyawan di *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan, Badung, yang menurunkan produktivitas perusahaan. Pada hakekatnya menjaga kinerja karyawan perusahaan sangat penting, karena jika karyawan berkinerja baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat berfungsi dengan lancar dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data jumlah produksi di atas, hanya dompet tembak dengan persentase 100% yang akan mencapai target produksi pada tahun 2020, karena pengerjaan produk tersebut lebih cepat dan setiap karyawan dapat mengerjakan dengan baik. Produk karung goni hanya bisa mencapai 63% jika proses produksi produk tersebut hanya bisa mencapai 5.000 unit untuk pekerja, karena proses produksinya yang relatif rumit dan memakan waktu lebih lama dari pengerjaan. dalam pertukaran goni dan ini selalu terjadi. jika proses pemotongan material tidak memenuhi persyaratan yang disyaratkan oleh perusahaan. Selain itu, stok produk kain menyumbang 60% dan tas kain 57%. Proses pembuatannya memakan waktu lama dan pola yang digunakan untuk kedua produk ini cukup rumit, sehingga menggunakan pola bordir yang prosesnya rumit. Dalam proses ini selalu ada kendala dalam keterampilan kerja karyawan yaitu karyawan yang kurang terampil dalam mengerjakan produk, produk yang diproduksi tidak sesuai dengan desain perusahaan dan kualitas pengerjaan yang kurang. produk. seperti jari yang tidak bersih. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan keterampilan kerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik

dan produktivitas perusahaan menjadi sebaik mungkin.

Peristiwa bermasalah lainnya adalah penghargaan, yaitu karyawan merasa tidak menerima penghargaan yang baik dari perusahaan, seolah-olah karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan produksi, tetapi perusahaan tidak memberikan penghargaan yang baik. Remunerasi sangat penting karena penghargaan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Masalah terkait sanksi adalah tidak adanya efek jera pada pegawai yang melakukan kesalahan karena pegawai melakukan kesalahan tetapi masih ditoleransi atau tidak. Hukuman yang seharusnya diberikan adalah hukuman yang mengkompensasi kesalahan yang mereka lakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Lengkong dkk (2019) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut menurut Rivai dan Sagala dalam Mulyana dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Keterampilan Kerja

Menurut Lian dalam Lengkong dkk (2019) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Reward

Menurut Pradnyani dalam Pohan (2021) *reward* merupakan bentuk penghargaan, pengakuan dan kenaikan status kepada mereka yang melakukan hal diatas rata-rata, *reward* ini merupakan bentuk motivasi nyata yang telah lama dilakukan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan untuk memberi penghargaan maupun apresiasi positif bagi pelaku penerima *reward* tersebut.

Punishment

Menurut Mangkunegara dalam Abdullah dkk (2021) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar. Menurut Sardiman dalam Nompoo dan Pandowo (2020) *punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman atau *punishment*.

Hipotesis Penelitian

Notoadmodjo (2017) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, Umur, Pengalaman. Menurut Sari dkk (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Latief dkk (2019) berpendapat bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Asdar dan Syamsuarni (2021) berpendapat bahwa keterampilan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka,

dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

Irham Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Pohan (2021) berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari antara sikap pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan, menurut Badar dan Rahadja (2020) berpendapat bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka, dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

Mangkunegara (2018:977) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Abdullah dkk (2021) berpendapat bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Nompoo dan Pandowo (2020) *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika *punishment* naik maka kinerja karyawan akan naik juga. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka, dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut Sari dkk (2019) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Latief dkk (2019) berpendapat bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Asdar dan Syamsuarni (2021) berpendapat bahwa keterampilan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Pohan (2021) berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Badar dan Rahadja (2020) berpendapat bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Pramesti dkk (2019) berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Abdullah dkk (2021) berpendapat bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Nompoo dan Pandowo (2020) *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan menurut Nargis dan Basri (2020) *punishment* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan pengaruh tersebut, peneliti menduga terdapat pengaruh setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada

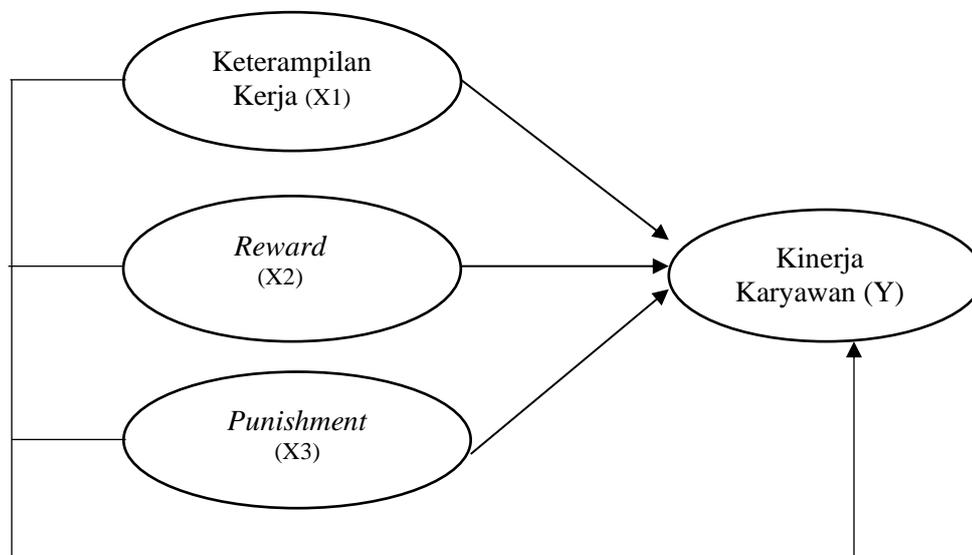
Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan, Badung. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka, dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Keterampilan kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode penelitian yang akan

digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat 3 variabel bebas yaitu Keterampilan Kerja (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) Variabel Terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Lokasi penelitian berada di *Art Shop Akor Nature Bag* yang terletak di Kerobokan Badung tepatnya di Jalan Gunung Tangkuban Perahu No. 66A Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah keterampilan kerja, *reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan, Badung. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan *Art Shop Akor Nature Bag*

di Kerobokan Badung yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket berupa kuis berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada karyawan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung untuk diselesaikan berdasarkan permasalahan penelitian yang kemudian diujicobakan, responden alat penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda, uji koefisien, uji T, dan uji F. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Keterampilan kerja (X1)	X1.1 – X1.12			0,898	
2	Reward (X2)	X2.1-X2.14	> 0,30	Valid	0,817	Reliabel
3	Punishment	X3.1 – X3.11			0,836	
4	Kinerja karyawan (Y)	Y1-Y11			0,737	

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 dapat dilihat instrument-instrumen variable pada penelitian ini yaitu *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan ini valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel 0,30 dan dapat dikatakan reliabel karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	55,0
		Perempuan	18	45,0
		Total	40	100,0
2	Pendidikan Terakhir	SLTA	39	97,5
		S1	1	2,5
		Total	40	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang (55,0%). Sedangkan responden perempuan hanya 18 orang (45,0%). Responden yang terbanyak adalah berpendidikan SLTA sebanyak 39 orang (97,5%), S1 sebanyak 1 orang (2,5%).

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Keterampilan Kerja		.413	2.424	.771
Reward	0,189	.148	6.754	.520
Punishment		.105	9.554	.511

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa data tersebut tersebar secara normal atau terdistribusi normal dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,189 > 0,05, tidak terjadi gejala multikolinieritas

dimana nilai *Tolerance* > 0,14 dan nilai *VIF* < 10, serta tidak adanya gejala heteroskedastisitas dimana nilai *sig* > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.380	1.652

Sumber : Data diolah (2022)

Nilai *R Square* pada Tabel 4 yaitu sebesar 0,380, hal ini berarti 38,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *Reward* (X1) dan *Punishment*(X2). Sedangkan sisanya (100% - 62,0% =

38,0%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta beban kerja yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	34.894	3.064			11.388	.000
Keterampilan Kerja	.246	.065	.745		3.793	.001
<i>Reward</i>	.289	.131	.725		2.214	.033
<i>Punishment</i>	.348	.170	.798		2.048	.048

Sumber : Data diolah (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 34,894 + 0,246X_1 + 0,289X_2 + 0,348X_3$ diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 4 yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai koefisien regresi Keterampilan Kerja sebesar 0,246 (positif), nilai t-hitung (3,793) > t-tabel (2,028) dengan signifikan 0,001 < α (0,05). Ini berarti bahwa secara parsial keterampilan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobakan

Badung. Artinya jika terjadi peningkatan keterampilan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobakan Badung dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobakan Badung teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2019), Latief dkk (2019) serta Asdar dan Syamsuarni (2021) berpendapat

bahwa keterampilan terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Kinerja karyawan perlu dipengaruhi oleh keterampilan yang mumpuni dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawab sehingga dengan begitu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi *Reward* sebesar 0,289 (positif), nilai t-hitung (2,214) > t-tabel (2,028) dengan signifikan 0,033 < α (0,05). Ini berarti bahwa secara parsial *reward* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pohan (2021), Badar dan Rahadja (2020) serta Pramesti dkk (2019) berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu distimulasi dengan pemberian penghargaan tambahan yang digunakan untuk memacu agar karyawan tetap memiliki moral kerja yang tinggi dan tidak memiliki pikiran

lain selain bekerja dengan baik untuk perusahaan.

Nilai koefisien regresi *Punishment* sebesar 0,348 (positif), nilai t-hitung (2,048) > t-tabel (2,028) dengan signifikan 0,048 < α (0,05). Sehingga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan *Art Shop Akor Nature Bag*. Artinya jika terjadi peningkatan *punishment* akan meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *punishment* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2021) serta Nompoo dan Pandowo (2020) menyebutkan jika *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika *punishment* naik maka kinerja karyawan akan naik juga. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dimana dalam *punishment* mempunyai beberapa indikator seperti hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat, ini dilakukan guna menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.310	3	24.437	8.959	.000 ^b
	Residual	98.190	36	2.727		
	Total	171.500	39			

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) yang dijelaskan pada Tabel 6 dapat menunjukkan bahwa nilai F-hitung

(8,959) > F-tabel (3,24) dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan

Punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag*. Artinya semakin baik *reward* and *Punishment* bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan di *Art Shop Akor Nature Bag*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pohan (2021) berpendapat bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Abdullah et al (2021) berpendapat bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penghargaan dan hubungan antar sesama karyawan, maka kinerja karyawan di *Art Shop Akor Nature Bag* akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa : (1) Keterampilan kerja *berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung*. (2) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung. (3) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung. (4) Keterampilan kerja, *reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung.

Saran

Saran penelitian yang dapat diberikan kepada *Art Shop Akor Nature Bag* yaitu (1) diharapkan karyawan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung lebih memahami dan menguasai prosedur atau teknik yang dapat digunakan oleh perusahaan. (2) diharapkan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung harus menyesuaikan pemberian gaji dengan posisi atau jabatan yang diduduki oleh karyawan. (3) diharapkan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung harus mampu bertindak tegas dan adil terutama dalam menerapkan sanksi berupa penundaan pemberian gaji atau kompensasi bagi para karyawan apabila kedapatan melakukan kesalahan bekerja dalam kategori kesalahan sedang. 4) diharapkan karyawan *Art Shop Akor Nature Bag* di Kerobokan Badung harus lebih optimal dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Yuyun J.H., Adolfina, dan Genita G. Lumintang. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9 (1): h:1076-1088.
- Andreyan, Ricky, Afi Rachmat Slamet, dan Fahrurrozi Rahman. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, h:139-156.
- Asdar, Muh dan Syamsuarni. 2021. Analisis Pengaruh Kemampuan,

-
- Keterampilan dan *Personality* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal JAMBIR, 1(1): h:23-32.
- Badar, Imam Rachmatullah Dan Edy Rahardja. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (*Reward*), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). Diponegoro Journal Of Management, 9(1): h:19.
- Chairunnisa, Connie, Pahman Habibi dan Nanda Tri Pamungkas. 2020. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jamkrindo. ASSETS,10 (2): h: 162-180.
- Dihan, Fereshti Nurdiana dan Faizal Hidayat. 2020. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, 11(1): h:11-22.
- Ekhsan, Muhamad, Rian Hidayat, dan Ryani Dhyhan Parashakti.2020. Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Iei Cikarang). Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 1(1): h:26-39.
- Fauziah, Nur. 2021. Pengaruh *Return On Asset*, *Return On Equity*, *Capital Adequacy Ratio* Dan *Non Performing Financing* Terhadap Tingkat Bagi Hasil Deposito Mudharabah (Studi Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Ojk Tahun 2016-2020), h: 1-52.
- Halawa, Welinus. 2019. Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jefrindo Consultant Medan. H:1-66.
- Hanifah, Khairunnisa. 2020. *Rewards* Dan *Punishment* Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Abasando Prima Indonesia. Universitas Komputer Indonesia.
- Harahap, Sandhi Fialy dan Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1): h: 120-135.
- Iqbal, Irfan dan Suwanto. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. Jurnal Simplex, 2 (3): h:159-174.
- Irawan, Lendy, Rosa Anggraeny, H. M.Z. Arifin. 2020. Hubungan Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisatakota Samarinda Journal Administrasi Negara, 8 (1): h: 9508-9521.
-

-
- Latief, Abdul, Nurlina, Eko Medagri dan Agung Suharyanto. 2019. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JUPIIS*, 11 (2): h:173-182.
- Lengkong, Febrio, Victor P.K Lengkong, dan Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, 7 (1): h:281-290.
- Mulyana, Aji, Sukomo, dan Rony Marsiana Suhendi. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1 (3): h:19-31.
- Nargis, Lusiana dan H. Hisbullah Basri. 2020. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Di Social Market Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1): h:75-85.
- Nompo, Vallery G.E dan Merinda H.Ch Pandowo. 2020. Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4): h:288-299.
- 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.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia. A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas. 2019. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1): h:57-63.
- Pratiwi, Nur Endah. 2018. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas.
- Saputra, Dicky dan Nurlina Lenny Hasan. 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*, 8(1): h:1-4.
- Sari, Vivi Nila, Marta Widian Sari, dan Jepri Apriyan. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *JIM UPB*, 7 (1): h:99 106.
- Yulianti, Dian. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, *Reward* Dan *Punishment*
-

Terhadap Semangat Kerja
Pekerja Di PT. Kereta Api
Indonesia (Persero).
Perpustakaan FEB-UNPAS
Bandung.

Zaeni, Ryan Nurkholil. 2020.
Pengaruh *Reward*, Promosi, Dan
Mutasi Jabatan Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Di PT.
Putra Berkah Lestari Batujajar.
Universitas Komputer Indonesia