

### **PENGARUH *PLACEMENT*, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEPREK ASSALAM SEKARESIDENAN MADIUN**

**Anggi Evayanti<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun**

[evaanggi45@gmail.com](mailto:evaanggi45@gmail.com)

#### ***Abstract***

*The purpose of this study was to empirically prove the effect of Job Placement, Reward, and Punishment on the Performance of Geprek Assalam Employees. saturated and obtained as many as 78 employees from 11 branches namely Gulun, Pagotan, Dolopo, Ponorogo there are 3 branches, Caruban Maospati, West, Jatrisono, and Purwanto. The study was conducted for 5 months. This research method uses a quantitative approach using IBM SPSS Statistics version 24. The results of this study are that job placement has no significant effect on employee performance variables, reward variables have a significant effect on employee performance variables, punishment variables have a significant effect on employee performance variables, and can also be seen The variables of work placement, reward, and punishment simultaneously have a significant effect on the performance variables of Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun employees.*

***Keywords:*** Job Placement, Reward, Punishment, Employee Performance

#### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh Placement, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Geprek Assalam Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun dengan menggunakan metode probability sampling dengan menggunakan seluruh populasi yang juga dijadikan sebagai sampel atau teknik pengambilan sampel jenuh dan diperoleh sebanyak 78 karyawan dari 11 cabang yaitu Gulun, Pagotan, Dolopo, Ponorogo ada 3 cabang ,Caruban Maospati, Barat, Jatrisono, dan Purwanto. Penelitian dilakukan selama 5 bulan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 24. Hasil penelitian ini adalah placement kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel reward berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta juga dapat diketahui variabel placement kerja, reward, dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun.

**Kata Kunci:** Placement, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal penting untuk perusahaan dan harus diolah secara profesional untuk menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Karyawan adalah aset organisasi yang paling penting dan memainkan peranan strategis dalam organisasi. Pada setiap organisasi mengharapkan karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karena manusia dengan personel puncak memberikan kontribusi kelas satu bagi organisasi. Pemenuhan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks di era globalisasi menjadikan para karyawan harus mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki attitude yang baik dapat membantu perusahaan Tabroni & Komarudin (2021).

Tingkat persaingan dunia bisnis semakin hari mengalami kenaikan salah satunya pada sektor makanan yang merupakan gaya bisnis yang sangat kompetitif bagi para pengusaha. Dikatakan juga bila usaha makanan adalah bisnis yang sangat maju. Menurut pendapat Pinaraswati & Farida (2021) makanan cepat saji semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dunia kuliner saat ini tidak dapat dipungkiri jika seorang wirausaha juga menciptakan berbagai usaha makanan yang lebih bervariasi di bidang kuliner ayam geprek sebagai buktinya geprek assalam. Adanya fenomena setelah peneliti melakukan pra-survey dan penelitian lapangan pada Geprek Assalam sekaresidenan Madiun terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam *placement* kerja karyawan yang masih belum maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *Placement* yang merupakan sebuah proses perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawan agar tepat pada posisinya bekerja Akbar et al. (2022). *Placement* SDM merupakan sebuah tahap penentuan setelah adanya seleksi, tujuannya untuk dapat memberi peluang yang sama kepada seseorang agar dapat menunjukkan keterampilannya. Untuk itu, seluruh karyawan perlu menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman selama bekerja. Secara khusus *placement* pada fasilitas ini bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai dengan minat dan keahliannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah institusi, sehingga manajemen talenta harus dispesialisasikan untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi Megawardana et al., (2020).

Namun Pelaksanaan kinerja karyawan pada Geprek Assalam masih belum efektif yang salah satunya disebabkan pada *placement* karyawan dimana *placement* posisi pengalaman kerja tidak sesuai dengan pendidikan. Pengetahuan yang harus dimiliki seorang karyawan yaitu pengetahuan kerja

sebelum ditempatkan yang baru, diperoleh pada saat karyawan bekerja pertimbangan kondisi fisik karyawan, dan placement karyawan lebih mengutamakan mental karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Risambessy & Wairisal, (2021). Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mendapatkan hasil bahwa *placement* karyawan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Khairiyyah et al., (2020). Sama seperti dengan hasil yang ditunjukkan Akbar et al. (2022), Susanto & Anjana (2022), dan Tijow et al. (2021) mempunyai hasil yang berpengaruh positif.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### ***Placement***

Setiawan et al. (2021) mengatakan pendapat bahwa placement merupakan sebuah pengangkatan atau pengangkatan kembali bagi karyawan pada jabatan baru ataupun berbeda, termasuk pada saat placement awal karyawan baru dan promosi, mutasi, atau demo untuk pegawai lama. Placement Kerja adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pengadaan pegawai. Tujuan utama seleksi adalah placement, atau placement seseorang pada suatu posisi pekerjaan yang sesuai. Placement kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari kebijakan rekrutmen pegawai Dyah et al., (2021). Placement juga merupakan proses penting untuk dapat seorang karyawan yang berkompeten dan sesuai kemampuannya dalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan Pongoh et al., (2018)

#### ***Reward***

Reward merupakan sesuatu yang akan kita beri kepada seseorang dikarenakan mereka telah melakukan sesuatu. Hal itu sangat wajar karena sebagai bentuk apresiasi atau ungkapan terima kasih dan perhatian dari kita Susanti et al. (2020). Reward merupakan sebuah serangkaian proses yang menghasilkan, membimbing dan memelihara perilaku seseorang untuk dapat mencapai tujuan Zulkifli & Pratama (2022). Apriyanti et al (2020) Penghargaan (Reward ) merupakan sebuah balas jasa yang telah diberi perusahaan untuk pegawai atas dasar pengorbanan tenaga, waktu, dan pikiran. Pemberian reward kepada karyawan merupakan upaya dari pimpinan untuk memberi sebuah balas jasa untuk hasil kerja karyawan,

sehingga hal tersebut bisa mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih giat dan lebih berpotensi mencapai tujuan perusahaan Asnusa & Aziz (2018). Reward atau penghargaan adalah suatu imbalan yang di berikan oleh perusahaan baik dalam bentuk material dan non material untuk pegawai agar bisa bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan Goni et al. (2022).

### ***Punishment***

*Punishment* merupakan sebuah sanksi yang diterima oleh karyawan yang dikarenakan ketidak mampuan dalam melakukan pengerjaan ataupun pelaksanaan pekerjaan sesuai apa yang telah diperintahkan Sengkey et al. (2021). *Punishment* merupakan sebuah ancaman dari hukuman yang memiliki tujuan untuk pemeliharaan peraturan yang telah berlaku dan memberi sebuah pelajaran bagi yang melanggar Apriyanti et al. (2020). *Punishment* atau hukuman pada pegawai yaitu untuk menimbulkan sebuah perasaan yang tidak menyenangkan agar seseorang karyawan tidak berbuat hal buruk Putra & Damayanti (2020).

### **Pengaruh Placement secara parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Placement merupakan sesuatu yang dilakukan untuk menempatkan seseorang sesuai dengan posisi pekerjaan yang tepat. Hal terpenting dalam placement SDM harus dilihat untuk proses pencocokan. Seberapa baik karyawan yang sudah sesuai pada pekerjaan akan dapat memengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan Tijow et al. (2021). Seperti halnya hasil dari penelitian Setiawan et al., (2021) mengatakan bahwa placement pegawai secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, dengan membuktikan bahwa karyawan dapat bekerja lebih baik jika dapat sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil yang sama juga dikatakan oleh Akbar et al. (2022), Setiawan et al. (2021), Khairiyyah et al. (2020), dan Pua et al. (2017) memiliki pengaruh positif antara variabel placement pegawai terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Placement kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Sengkey et al. (2021) Reward secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian sebelumnya Sumarjati & Siswani (2017), Sumartini et al. (2021), dan Tabroni & Komarudin (2021). Reward yang diperoleh karyawan baik secara intrinsik (dari dalam diri) atau ekstrinsik (dari luar) dikarenakan sudah sesuai dengan terpenuhinya kinerja dan performa dari karyawan Wibisono & Siharis (2022). Reward bisa diharapkan dan diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi keseluruhan karyawan untuk peningkatan kinerjanya Putra & Damayanti (2020). Adanya pemberian reward untuk karyawan harus dapat dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan, sebaliknya jika tanpa adanya reward yang cukup menyebabkan kinerja karyawan akan dapat menurun, karyawan melakukan mogok kerja, dapat melakukan tindakan fisik dan akhirnya karyawan akan meninggalkan perusahaan Putri et al. (2021). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan**

Punishment memiliki peranan yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan Mahaby (2021). Dengan punishment dapat dirasakan bahwa karyawan untuk lebih berhati-hati dan bertanggung jawab saat bekerja yang akhirnya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik Wibisono & Siharis (2022). Hal tersebut menunjukkan akan semakin baik persepsi pada karyawan untuk menanggapi adanya punishment pada perusahaan, maka semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin buruk persepsi karyawan untuk menanggapi punishment di perusahaan, maka akan berdampak menurunnya kinerja karyawan Septiawan & Suparmi (2019). Seperti dalam penelitian Mahaby (2021), Putra & Damayanti (2020), Apriyanti et al. (2020) dan Goni et al. (2022) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan variabel punishment terhadap variabel kinerja karyawan. Membentuk sebuah sistem seperti tim pada semua karyawan dapat mempermudah dalam saling bekerjasama, dan menghargai perbedaan pendapat. Melakukan sebuah kegiatan pelatihan dan pengembangan secara bertahap dan merata, yang membuat sistem punishment untuk setiap pelanggaran yang ada pada sebuah perusahaan Sumartini et al. (2021). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah

H3: punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan pada Karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 78 responden karyawan dari 11 cabang yaitu Gulun, Pagotan, Dolopo, Ponorogo ada 3 cabang ,Caruban Maospati, Barat, Jatrisono, dan Purwanto. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh placement, Reward, dan Punishment terhadap kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara penyebaran kuisioener dan gogle form pada karyawan Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 24. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang didalamnya meliputi objek atau subjek yang terdiri atas kuantitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti bertujuan untuk dapat mempelajari dan bisa ditarik atas kesimpulannya Siyoto & Sodik (2015:63). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu non probability sampling yaitu setiap anggota dari populasi tidak memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel Sugiyono (2013).

Menurut Sugiyono (2013) sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang lebih mengacu pada informasi yang diperoleh dari sumber pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dengan sumber data primer ialah responden individu, kelompok, atau kuisisioner. Teknik pengumpulan yang digunakan menggunakan penyebaran kuisisioner melalui metode online, maka cara penyebaran link kuisisioner yang dibuat menggunakan google form. Kuisisioner dipergunakan dalam mengumpulkan data tentang Placement, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Geprek Assalam sekaresidenan Madiun.

Instrument penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang meliputi beberapa pernyataan yang sifatnya rahasia yang digunakan untuk menyatakan variabel-variabel yang diteliti Sugiyono (2015).

Skala ordinal digunakan untuk menentukan sebuah informasi yang berupa skala pengukuran sebagai nilai jawaban. Setiap variabel penelitian diukur diperoleh dari instrument penelitian dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang melengkapi beberapa pernyataan jenis Skala Likert.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) pengujian parsial atau uji signifikan parsial pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dalam uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka terdapat pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya  $H_0$  ditolak jika pada  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka tidak ada pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,981	1,782		1,111	,270
	<i>Placement</i>	,205	,141	,132	1,452	,151
	<i>Reward</i>	,553	,118	,472	4,696	,000
	<i>Punishment</i>	,559	,141	,380	3,959	,000

Sumber: Output SPSS

#### Pengaruh *Placement* Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa placement kerja pada karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam uji t-test ini menunjukan nilai signifikansi di atas 0,05 dengan hasil nilai yaitu 0,151. Nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ , maka dapat disimpulkan bahwa placement kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa

variabel placement kerja dengan indikator pendidikan, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keefektifitas, dan kemandirian.

Berdasarkan objek penelitian ini pada karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa penerimaan dan placement kerja perusahaan sesuai dengan latar pendidikan, juga akan ditempatkan perusahaan sesuai dengan pengetahuan pekerjaan dan akan diberi pengetahuan kerja oleh perusahaan sebelum ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Ketrampilan kerja karyawan menjadi penentu posisi karyawan di dalam perusahaan, pengalaman karyawan di tempat terdahulu dia bekerja dapat menjadi jabatan sekarang pada bidang pengalaman kerja terdahulunya. Hal ini bermaksud adanya placement kerja yang sesuai atau tidak tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan karena banyaknya cabang diharuskan karyawan dapat menyesuaikan situasi dan kondisi sesuai pada *placement* di cabang mana karyawan akan di pekerjakan.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan placement kerja karyawan harus selalu di perhatikan, banyaknya cabang membuat pimpinan setiap cabang memiliki ketentuan dalam placement karyawan yang harus sesuai dengan bidang yang sedang di butuhkan karena dapat menajadi keefektifan kemajuan perusahaan. Selain hal itu, karyawan pada Geprek Assalam juga memiliki usia yang sangat produktif untuk bekerja dengan jumlah karyawan pada rentang usia 18 tahun sampai 22 tahun memiliki jumlah 44 orang dan tingkat pendidikan yang relatif baik dengan jumlah karyawan SMA/SMK sebanyak 67 orang, sehingga dapat mempermudah perusahaan jika memberikan pengalaman pada placement kerja yang tidak sesuai dengans jarak rumahnya. Hal ini tidak menyebabkan placement kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Menurut pendapat Setiawan et al. (2021) perlu adanya pendidikan dan pelatihan yang lebih memadai bagi karyawan dengan cara mengikuti tugas serta tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang sesuai dengan dimana mereka akan ditempatkan.

Placement kerja yang tidak dapat telaksana dengan baik atau semestinya dalam karyawan Geprek Assalam tidak akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Pendapat Khairiyyah et al. (2020) placement kerja karyawan masih ada permasalahan yang kurang efektif, karena placement kerja masih ada sistem kekeluargaan dan dapat menduduki jabatan yang belum sesuai dengan kemampuannya. Terjadinya pengaruh yang tidak signifikan dikarenakan nilai dari variabel placement (X1) tidak mendominasi dan kalah dengan variabel lainnya. Seperti hasil penelitian yang ditunjukan oleh penelitian Dyah et al. (2021), dan Yona & Yulita (2019) bahwa placement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



### **Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian untuk penelitian ini ditemukan bahwa variabel Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel reward (X2) menunjukkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan arti nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H0 dan menerima H2, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian diatas, dalam variabel Reward dengan indikator sebuah penghargaan dapat memberikan semangat bagi karyawannya dalam bekerja dengan adanya hal tersebut juga dapat mengembangkan sebuah pencapaian target yang lebih maksimal, reward yang diberikan perusahaan dari berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator gaji, bonus, tambahan honorium, kesejahteraan tunjangan, fasilitas kerja, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis.

Mengacu pada objek penelitian pada karyawan Geprek Assalam di Sekaresidenan Madiun. Berdasarkan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target, perusahaan memberikan tambahan gaji yang layak sebagai pegawai agar lebih semangat bekerja, lalu karyawan juga diberikan gaji tambahan karena sudah memenuhi target diluar kerjaan, selanjutnya karyawan disediakan fasilitas yang lengkap, jaminan sosial bekerja di dalam perusahaan, dengan adanya pelatihan juga menambahkan pengetahuan pekerjaan, dan dapat menciptakan pengembangan karir, serta perusahaan juga mengedepankan suatu kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan jika memiliki prestasi yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sengkey et al. (2021), Wibisono & Siharis (2022), Hifni et al. (2020), dan Sumartini et al. (2021) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adanya pemberian reward dapat memberikan nilai tambah finansial bagi karyawan yang memiliki prestasi serta komitmen dalam menjalankan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang besar Andini & Agustian (2021). Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa bahwa punishment pada karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun pengaruh terhadap kinerja karyawan. dihasilkan bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan artian nilai signifikansi dalam uji ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan menolak H0 dan menerima H3, maka dapat disimpulkan bahwa placement kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Objek penelitian ini berdasarkan pada karyawan Geprek Assalam di Sekaresidenan Madiun. Berdasarkan jawaban dari responden disimpulkan

bahwa karyawan selalu menunjukkan perilaku baik saat berada di lingkungan bekerja. Seorang pemimpin selalu memantau di lingkungan bekerja agar tidak terjadi pelanggaran, perusahaan selalu memberikan arahan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, karyawan selalu diberikan motivasi agar sesuai dengan harapan perusahaan, agar tidak terjadi pelanggaran karyawan diberikan hukuman jika melanggar peraturan perusahaan, sebuah teguran selalu diberikan pimpinan jika ada karyawan yang melanggar, selanjutnya karyawan diberikan hukuman jika melakukan perilaku menyimpang, akan tetapi karyawan diberikan keringanan jika menjelaskan sebab terjadinya pelanggaran.

Punishment yang diberikan berupa datang kerja tidak dapat tepat waktu dan tidak memenuhi target jam kerja dengan artian bahwa karyawan tidak bisa menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan baik. Hukuman dapat berupa hukuman ringan, sedang, dan berat. Hukuman ringan berupa jenis teguran lisan untuk karyawan yang bersangkutan atau berupa teguran tertulis seperti bentuk pernyataan yang menyatakan ketidakpuasan secara tidak tertulis. Selanjutnya hukuman sedang berupa jenis penundaan pada kenaikan gaji karyawan padahal sebelumnya sudah direncanakan atau adanya penundaan untuk kenaikan pangkat atau bentuk promosi. Hukuman berat berupa penurunan pangkat, pembebasan karyawan dari jabatan, permintaan karyawan sendiri untuk melakukan pemberhentian, dan memutuskan sebuah hubungan kerja sebagai karyawan pada perusahaan) Lamin (2021)

Suatu kegiatan dalam perusahaan akan ada pemberian sebuah punishment untuk karyawan merupakan sebuah kegiatan yang sangat lumrah karena tujuannya untuk dapat melatih kedisiplinan pada setiap karyawan agar dapat bertindak sesuai peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada kondisi tertentu adanya punishment menjadikan hal yang efektif untuk dapat merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena penerapan punishment dapat menimbulkan efek jera kepada karyawan yang melanggar. Semakin tinggi tingkat punishment seseorang maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan karena merasa adanya tekanan Octario (2022). Sama halnya dalam penelitian Adityarini (2022). jika punishment mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika punishment mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami adanya penurunan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Goni et al. (2022), Hifni et al. (2020), Sengkey et al. (2021) dan Apriyanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif variabel kinerja karyawan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan antara lain: Variabel Placement kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil responden karyawan jika karyawan ditempatkan kerja yang tidak sesuai dengan pengalaman dan pendidikannya, tidak menjadi alasan masalah terhadap kinerjanya karena bagi mereka dengan menekuni dan belajar setiap hari akan bisa membuat kinerja mereka maksimal serta menciptakan pengalaman baru, maka dapat disimpulkan placement kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Variabel reward berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan, dengan melebihi target penjualan jumlah porsi ayam geprek per hari yang ditentukan perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Variabel punishment berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan adanya punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk mengontrol karyawan agar bisa patuh dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Sehingga semakin kecil tingkat pelanggaran maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan artian punishment mempengaruhi kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Variabel placement kerja, reward, dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Geprek Assalam Sekaresidenan Madiun. Keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu placement kerja, reward, dan punishment secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian di atas, maka penelitian ini dapat disampaikan implikasi dan saran - saran sebagai berikut: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman untuk para akademisi agar dapat memahami terkait konsep keputusan pembelian. Agar dapat menjadi pemahaman terkait variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi placement, reward, dan punishment dan dapat dijadikan bahan diskusi/ referensi untuk penelitian yang berkelanjutan. Penelitian ini berfokus pada 4 kajian variabel, antara lain variabel independen dengan variabel placement kerja, reward, dan punishment dan variabel dependen menggunakan variabel kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya perlu untuk melakukan penambahan variabel yang baru agar dapat menghasilkan gambaran penelitian yang lebih luas lagi mengenai masalah yang diteliti. Serta dapat menambahkan variabel dengan jumlah sampel yang lebih besar dan objek pada penelitian dapat digunakan objek yang berbeda tempat agar dapat dijadikan perbedaan hasil dari penelitian

sebelumnya. Penelitian ini diharapkan karyawan selalu disiplin dalam bekerja dan datang tepat waktu sehingga tidak menjadikan sebuah pemindahan *placement* kerja. Karyawan Geprek Assalam semakin mengutamakan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga dapat menambah gaji tambahan dalam bekerja. karyawan lebih patuh dan tidak melakukan pelanggaran sehingga dapat mengurangi tingkat punishment dalam perusahaan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 06(1). <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Alvidianita, A., & Rachmawati, L. (2019). Pengaruh Rgec Terhadap Financial Distress Pada Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2),97–109.
- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Placement Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, 6, 156–164.
- Andini, D., & Agustian, W. (2021). Analisis Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT . KAI ( PERSERO ) Divisi Regional Iii Sumatera Selatan 1Dhea. Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK) Universitas, 99–103
- Ermar Hakim F, Suhono (2021). Pengaruh RGEC (*Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital*) terhadap *Financial Distress*. *Jurnal Akuntansi*. 5,1.
- Apriyanti, R ., Bahrun, K., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara ). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Pelatihan , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02).
- Dyah, W., Umar, N., Musadieqc, A., & Nayatid, U. H. (2021). Peran Mediasi Karir Pengembangan: Studi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Placement Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Inovasi, Kreativitas Dan Perubahan*, 15, 328–343
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(3), 1–6.
- Hifni, A., Mansur, M., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebbe PT PG Rajawali I Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 174–187.
- Khairiyah, Y., Febriani, & Yanti, B. (2020). Pengaruh placement kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit universitas andalas padang. *Menara Ekonomi*, VI(2), 89–98.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 06(1). <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Placement Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, 6, 156–164.
- Andini, D., & Agustian, W. (2021). Analisis Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT . KAI ( PERSERO ) Divisi Regional Iii Sumatera Selatan 1Dhea. Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK) Universitas, 99–103
- Apriyanti, R ., Bahrun, K., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, PT. K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Pelatihan , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02).
- Dyah, W., Umar, N., Musadieqc, A., & Nayatid, U. H. (2021). Peran Mediasi Karir Pengembangan : Studi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Placement Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Inovasi, Kreativitas Dan Perubahan*, 15, 328–343.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro Semarang.
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(3), 1–6.
- Hifni, A., Mansur, M., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebbe PT PG Rajawali I Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen prodi manajemen*, 174–187.
- Khairiyah, Y., Febriani, & Yanti, B. (2020). Pengaruh placement kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit universitas andalas padang. *Menara Ekonomi*, VI(2), 89–98.
- Lamin. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12.
- M. Zahari MS, Yamali<sup>2</sup>, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Placement Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 5(2), 276–284. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>
- Mahaby, A. N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan , Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 1 Kediri. *Seminar Nasional Manajemen SENMEA*, 74–81.
- Meyrina, R. S. A. (2017). The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights. *JIKH*, 11, 139–157.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, placement kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal PSYCHE*, 12(1), 1–12.
- Octario. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store : Studi Kasus pada MDS 338 Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5.
- Pinaraswati, S. O., & Farida, I. (2021). Analisis Keputusan Pembelian Fastfood Berdasarkan. *Jurnal Eksekutif*, 18(2).
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara The Influence Of Competence And Job Placement On The Performance Of Employees The Public Broadcaster Tvri Station Of North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Sopir Grabcar di Depok. *Jurnal Penelitian & Peninjauan Internasional (IJRR)* <https://>, 7.
- Putri, D. R., Ramadhan, P., Swastika, D., Nirwasi, S., & Irna, I. (2021). Analisis

- Of The Effect Of Compensation Or Reward On Employee Performance (Case Study at PT . Ramayana Lestari Sentosa Tbk). *Research In Accounting Journal*, 1(3), 382–387.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Placement Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IQTISHODUNA*, 17(2)
- Sengkey, E. A., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1692–1702.
- Setiawan, A., Banjarnahor, A. R., & Triharjono, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Placement Terhadap Karyawan Pertunjukan. *Jurnal Sumber Daya Ekonomi*, 3(2), 69–77.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* ALFABETA,CV.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 35–44.
- Sumartini, N. K. S., Astrama, I. M., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Angsa Sedanayoga Di Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Agustus*, 1(3), 1057–1065.
- Susanti, E., Cholifah, & Sutopo. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3 PENGARUH*, 4(3), 285–293.
- Susanto, Y., & Anjana, C. (2022b). Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 1, 416–429.
- Tabroni, & Komarudin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 301–313.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Placement Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.

Productivity, 2(1).

Wibisono, H., & Siharis, A. K. K. (2022). Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja ( Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang ). Jurnal Bisnisan : Rise Bisnis Dan Manajemen, 3(X), 28–33.

ma, Z. P. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makassar. YUME : Journal of Management, 5(2), 258–264.