



PENGARUH DISIPLIN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI CITRAMASS MOJOKERTO

Ferri Irwansyah¹
Sukaris²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: Ferryirwansyah105@gmail.com, sukaris21@umg.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 1 Desember 2022	<i>This study aims to determine the effect of work discipline, reward, and punishment on employee performance at PT. Rajawali Citramass Mojokerto. This research is a quantitative research. The research instrument used in this study was a Likert scale questionnaire. The population used in this study were all employees of PT. Rajawali Citramass. The sample in this research was 45 employees. The sampling technique used in this study is the probability sampling technique. Data collection techniques are questionnaires, observation, interviews, and literature studies. The analytical method used is multiple linear analysis. The results showed that the work discipline variable partially had no significant effect on employee performance variables. The reward variable partially has a significant effect on employee performance variables. Punishment variable partially has no significant effect on employee performance variables. The variables of work discipline, reward and punishment simultaneously affect employee performance.</i>
Revisi: 18 Desember 2022	
Terbit: 30 Desember 2022	
Kata Kunci: Work Discipline, Reward, Punishment, Employee Performance	

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, Persaingan di sektor industri manufaktur menuntut perusahaan untuk memiliki produktivitas yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan konsumen dalam negeri maupun luar negeri. Terutama pada industri penghasil karung plastik yang memiliki permintaan yang tinggi dan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 1 yang menjelaskan mengenai tren perkembangan ekspor karung plastik.

Tabel 1 Data Tren Perkembangan Ekspor Karung Plastik

Sub Kelompok Hasil Industri	2012	2013	2014	2015	Trend
1. Barang-barang plastik lainnya	1.125.627.948	1.152.647.476	1.185.947.675	1.370.728.053	6.39 %
2. Karung Plastik	147.597.583	151.143.292	165.429.291	198.479.575	10.28 %
3. Pipa Plastik dan Fitting & sejenisnya	47.376.186	49.998.803	54.079.207	60.761.341	8.60 %
4. Kantong Plastik	88.347.392	66.557.938	58.606.359	51.475.460	-16.04 %
5. Jala Ikan	20.573.806	19.552.709	20.249.392	22.193.432	2.66 %
6. Sikat Gigi	10.348.908	10.399.987	9.402.731	11.472.965	2.11 %
7. Alat suntik sekali pakai (Disposable-Syringe)	418.888	374.755	2.824.168	7.076.796	185.78 %
8. Barang anayaman dari plastic	8.630.374	7.537.647	5.928.874	6.378.538	-10.84 %
9. Kancing	3.452.329	4.357.634	3.682.411	5.316.378	11.93 %
10. Produk Plastik Untuk Keperluan Industri	2.789.677	2.492.407	3.684.729	5.138.002	24.90 %
11. Korek Gas	2.818.770	183.292	1.175.966	1.399.524	-2.39 %
TOTAL	1.457.981.861	1.465.245.943	1.511.010.803	1.740.420.064	5.78 %

Sumber: Kementerian perindustrian, 2017

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa Industri penghasil karung plastic terus mengalami kenaikan dari tahun 2012 sampai tahun 2015 dengan tren positif sebesar 10,28 %. Perkembangan ini harus diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia.

Menurut Nawawi (2000) dalam Sunyoto (2012) definisi sumber daya manusia mencakup tiga pengertian yakni: a) Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja di sebuah organisasi pada lingkungan tertentu. b) Sumber daya manusia merupakan potensi seseorang dalam menggerakkan Perhimpunan untuk menunjukkan keberadaannya. c) Sumber daya manusia merupakan potensi yang berperan sebagai aset dan modal (non fisik) dalam organisasi bisnis dan dapat menjadi potensi fisik dan non fisik aktual dalam keberadaan organisasi tersebut. Mengetahui seberapa penting Sumber daya manusia pada perusahaan maka diharapkan perusahaan untuk memperhatikan beberapa hal seperti Reward, Punishment, dan disiplin kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Wexley dan Yuki (dalam Sinambela 2012), kinerja merupakan penerapan teori keseimbangan yang menjelaskan seseorang akan menunjukkan kemampuan yang maksimal ketika mendapatkan keuntungan (*benefit*) dan rangsangan (*inducement*) dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal perusahaan perlu menetapkan standar yang sesuai dengan prestasi dan loyalitas karyawan.

Sebagai bentuk loyalitas dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan. Maka perusahaan berhak memberikan imbalan berupa reward. Besar kecilnya pemberian reward pada karyawan bervariasi tergantung kontribusinya terhadap perusahaan. Reward merupakan pemberian bonus atau insentif terhadap karyawan yang dapat berupa uang, piagam penghargaan, pujian, dan kesempatan promosi jabatan

Reward Menurut Purwanto (2014:25), reward ialah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang atas pekerjaan yang dijalankan dan mendapatkan penghargaan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan dilakukan dengan baik lagi dan kedisiplinan para karyawan juga akan naik.

Selain reward hal lain yang perlu diperhatikan yakni punishment. Punishment adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan peringatan terhadap suatu perilaku yang dilakukan karyawan. Punishment bertujuan untuk membenahi kinerja karyawan, Menegakkan peraturan yang berlaku serta memberi pelajaran bagi pelanggar (Mangkunegara, 2000).

Punishment Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006:226) mendefinisikan punishment sebagai tindakan yang menunjukkan hasil yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari melakukan tindakan tertentu. Punishment bagi karyawan memiliki beragam resiko mulai dari peringatan secara lisan, Pemotongan gaji hingga Pemutusan hubungan kerja. Penerapan punishment diharapkan mampu menciptakan disiplin kerja pada karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan yang terdiri atas tugas dan tanggung jawab baik secara tertulis ataupun tidak tertulis yang harus dijalankan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

PT Rajawali Citramass berada di kabupaten Mojokerto yang merupakan anak perusahaan di bawah naungan Induk Perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI). Perusahaan ini memproduksi kemasan karung plastik rajutan untuk memenuhi kebutuhan berbagai macam kebutuhan industri. Karung plastik ini sangat praktis dan ekonomis karena memiliki bahan dasar yang lentur namun kokoh, kemasan plastik dapat menyimpan produk dengan aman, isi kemasan akan terlindung dengan baik dan tidak akan tercampur dengan bahan lain.

PT Rajawali Citramass menghasilkan beberapa produk seperti woven bag dan inner bag. Woven bag adalah karung plastik rajut dengan bahan dasar polypropylene. Sedangkan Inner bag adalah kantong pelapis dalam woven bag yang tujuannya agar memberikan kedap udara guna melindungi kualitas bahan yang dikemas dari air dan udara. Bahan dasar inner bag adalah polyethylene.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ada beberapa Fenomena yang terjadi pada PT. Rajawali Citramass. Terkait Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ada beberapa Fenomena yang terjadi pada PT. Rajawali Citramass. Seperti Disiplin kerja melalui absensi menggunakan sistem finger print terlihat masih banyaknya karyawan yang telat, lupa absen masuk atau keluar, dan izin tidak kembali.

Terkait reward, masih kurangnya pemberian reward secara non materil seperti pengakuan dan pujian terhadap karyawan sehingga membuat semangat kerja karyawan kurang optimal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain fenomena terkait dengan reward, terdapat pula fenomena terkait punishment, hal ini terlihat dengan adanya kesalahan yang terjadi secara berulang yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat diartikan masih rendahnya perhatian karyawan terhadap punishment yang diberlakukan oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2001:291) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mengormati dan mentaati peraturan secara tertulis atau tidak tertulis serta mampu mengikutinya dan tidak menghindari hukuman apabila melanggar tugas dan wewenangnya.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut Mangkunegara (2015) sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggu jawab dalam mengerjakan tugas.
5. Melaksanakan tugas-tugas kerjasampai selesai setiap harinya

Reward

Reward menurut Nugroho (2006:5) Reward adalah hadiah, penghargaan dan imbalan yang bertujuan untuk mendorong seseorang agar lebih giat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerjanya.

Indikator Reward

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator dalam mengukur variabel reward yaitu :

1. Gaji
2. Penghargaan
3. Pujian
4. Cuti
5. Tunjangan

Punishment

Pengertian Punishment

Menurut Mangkunegara (2000) Punishment adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk mengoreksi pegawai, pelanggar, menegakkan peraturan yang ada dan memberi pelajaran bagi pelanggar

Indikator Punishment

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator punishment yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi.
2. Adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan.
3. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan.
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Kinerja

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang untuk menyelesaikan tugas, hasil kerja yang diselesaikan oleh suatu individu atau kelompok individu pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya , atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya beserta kualitas, kuantitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas (Simamora et al. (2016: 67).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya. Arikunto (2006 : 71) menjelaskan hipotesis adalah suatu kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah jawaban sementara. Hipotesis pada penelitian ini antara lain :

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel reward terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel punishment terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nompoo, Pandowo (2020) dengan judul Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *reward*, *punishment* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suak, Adolfini dan Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat lemah antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan *reward* dan *punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis juga menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rajawali Citramass yang terletak di Dusun Sidolegi, Sido Wangi, Parangan, Kec. Jetis, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang dipakai untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan dengan lima alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi subyek atau obyek dengan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Rajawali Citramass

Menurut Sugiyono, (2012: 120) Sampel adalah bagian dari suatu populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu. Penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasinya besar dan tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada karena keterbatasan dana, waktu, atau lainnya. Sampel pada penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Probability sampling. Menurut Sugiyono (2001:57) probability sampling ialah teknik sampling yang memberi kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel.

Teknik Pengumpulan data

Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26 dalam menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien determinasi.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) uji validitas dipakai untuk menguji sah atau tidaknya suatu angket atau kuisisioner. Apabila pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuisisioner dapat menerangkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, maka dikatakan valid. Suatu pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban responden terhadap pernyataan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu maka kuisisioner tersebut bisa dikatakan reliabel atau handal. Butir kuisisioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $>$ 0,06 (Ghozali, 2011:48).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Pada Penelitian terdapat dua model uji normalitas yakni uji normalitas metode p-plots dan uji normalitas kolmogorov smirnov. Jika data normal maka dapat dilihat melalui grafik p-plots titik-titik menyebar mendekati garis diagonal dan jika dilihat melalui model kolmogorov smirnov dengan melihat residualnya apakah terdistribusi secara normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF 41 (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai tolerance $>$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $<$ 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas atau jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap (Ghozali, 2009).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β_{123} = Koefisien Pengaruh Variabel X₁₂₃
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Reward
- X₃ = Punishment

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh secara signifikan jika t-hitung > t-tabel maka hipotesis diterima. Sedangkan Jika variabel dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan jika t-hitung < t-tabel maka hipotesis ditolak.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengukur pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas menurut

Bedasarkan keseluruhan item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel (0,288) dengan nilai Siginifikan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Dapat simpulkan bahwa -masing pernyataan adalah valid sehingga dapat dilakukan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

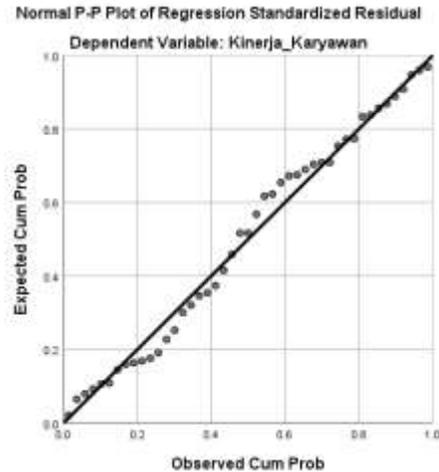
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,678	Reliabel
2	Reward (X2)	0,747	Reliabel
3	Punishment (X3)	0,632	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,617	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) 0,678, reward (X2) 0,747, punishment (X3) 0,632, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,617. Hasil pengujian dinyatakan reliabel karena nilai hasil pengujian Cronsbach's Alpha > 0,60

Uji Normalitas

Uji Normalitas metode grafik p-plots

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil pengujian dengan metode grafik p-plots terlihat bahwa titik-titik tersebar secara berdekatan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95688169
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.088
	Positive	.084
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

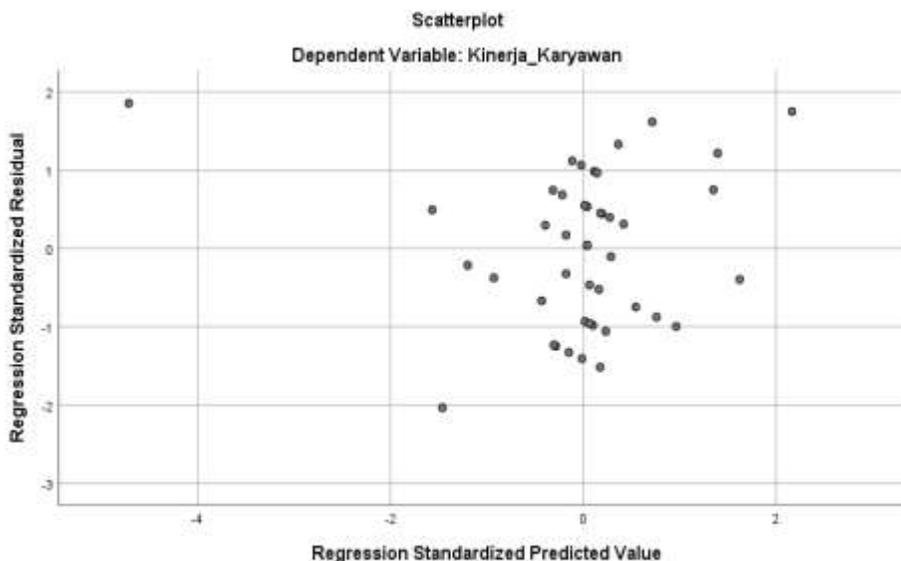
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.914	2.989		2.983	.005		
	Disiplin_Kerja	.222	.129	.236	1.716	.094	.939	1.065
	Reward	.379	.133	.433	2.847	.007	.768	1.301
	Punishment	-.029	.106	-.041	-.272	.787	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui perhitungan hasil tolerance menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,939, reward (X2) memiliki nilai tolerance 0,768, dan punishment (X3) memiliki nilai tolerance 0,781. Ketiga variabel tersebut > 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki nilai VIF 1,065, reward (X2) memiliki nilai VIF 1,301, dan punishment (X3) memiliki nilai tolerance 1,281. Ketiga Variabel tersebut <10 sehingga dapat dipastikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian dengan grafik Scatterplot terlihat bahwa titik menyebar secara acak di atas dan dibawah sekitar angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dan ideal terpenuhi.

Regresi Linier berganda

Tabel 5 Hasil Regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.914	2.989		2.983	.005		
	Disiplin_Kerja	.222	.129	.236	1.716	.094	.939	1.065
	Reward	.379	.133	.433	2.847	.007	.768	1.301
	Punishment	-.029	.106	-.041	-.272	.787	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan sebagai berikut $Y = 8,914 + 0,222X_1 + 0,379x_2 - 0,029X_3$.

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,914 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), Reward (X2), Punishment (X3) sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah 8,914
2. Jika nilai variabel disiplin kerja (x1) sebesar 0,222 dan bertanda positif artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat
3. Jika nilai variabel reward (x2) sebesar 0,379 dan bertanda positif artinya apabila reward meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat
4. Jika nilai variabel punishment (x3) sebesar -0,41 dan bertanda negatif artinya apabila reward menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Uji t

Tabel 6 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.914	2.989		2.983	.005		
	Disiplin_Kerja	.222	.129	.236	1.716	.094	.939	1.065
	Reward	.379	.133	.433	2.847	.007	.768	1.301
	Punishment	-.029	.106	-.041	-.272	.787	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $1,716 < 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,94 > 0,05$ sehingga H1 ditolak yang artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel reward (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,847 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga H2 diterima yang artinya variabel reward (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Variabel punishment (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar $-272 < 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,787 > 0,05$ sehingga H3 ditolak yang artinya variabel punishment (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.707	3	20.902	5.086	.004 ^b
	Residual	168.493	41	4.110		
	Total	231.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin_Kerja, Reward

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F-hitung sebesar $5,086 > F$ -tabel sebesar 2.83 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji koefisien determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.218	2.02721

a. Predictors: (Constant), Punishment, Disiplin_Kerja, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,218 atau 21,8 % artinya disiplin kerja, reward, punishment dapat menjelaskan kinerja karyawan di PT. Rajawali Citramass. Adapun sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. melalui uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar $1,716 < 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,94 > 0,05$ sehingga H1 ditolak yang artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil Penelitian melalui uji-t menunjukkan bahwa variabel reward secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai Variabel reward memiliki nilai t-hitung sebesar $2,847 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga H2 diterima.
3. Hasil uji-t variabel punishment terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar $-272 < 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,787 > 0,05$ sehingga H3 ditolak. Menunjukkan bahwa variabel punishment secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Berdasarkan berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, reward, punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung sebesar $5,086 > F\text{-tabel sebesar } 2,83$ dengan nilai signifikansi kurang dari $0,05$ sehingga H4 diterima

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan Variabel reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel punishment secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja dan motivasi.

REFERENSI

- Simamora, H., Sutrisno, E., & Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, (2009), *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang
- Robbins (2016:260). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Nompo, V dan Pandowo, M. 2020. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Volume 8 No.4 (Hal. 288-299). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Purwanto. 2011. *Pemberian Reward Dan Punishment*. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):123–98
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Siagian, 2006. *Teori Reward dan Punishment*. Paper Academia. Diakses 13 Maret 2015. Hal 1-32.

- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Bumi Aksara: Jakarta.
- Suak, Adolfina, Uhing. 2017. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Volume 5 No.2 (Hal. 1050 – 1059). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Bandung: Alfabeta Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2001, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.