

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar

Dita Aldia^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: aldiaaldiadita@gmail.com

Diterima: 20-09-2024 | Disetujui: 21-09-2024 | Diterbitkan: 22-09-2024

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the significance of the influence of reward and punishment on the work discipline of PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar employees. This research uses qualitative and quantitative data types. The data source used is the acquisition of primary data and secondary data. The population in this study was 64 employees of PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, so the sampling technique in this study used a census technique, where the entire population was sampled. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R^2). The results of this research show that reward (X_1) has a significant effect on the work discipline of PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar employees, thus the first hypothesis is proven to be true. Punishment (X_2) has a significant effect on the work discipline of PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar employees, thus the second hypothesis is proven to be true. The results of the F test show a significance value of 0.000, which means the model is correct in predicting the influence of reward and punishment on the work discipline of PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar employees. The R2 test result is 0.681, meaning that the contribution of the reward and punishment variables to employee work discipline is 68.1%, the remainder ($100\% - 68.1\%$) = 31.9% is explained by other variables outside the model, for example leadership, motivation work, work environment, etc.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya. *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. Hasil Uji R^2 sebesar 0,681, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 68,1%, sisanya ($100\% - 68,1\%$) = 31,9% diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Disiplin Kerja*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aldia, D., & Sutarno. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 769-783. <https://doi.org/10.62710/iqjkc414>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia demi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu asset terpenting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Faktor strategis dalam perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia dapat menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur dalam peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien yang langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang taat dan mengikuti setiap peraturan perusahaan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kedisiplinan kerja karyawan meningkat.

Menurut Hasibuan (2016:21-23) dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kedisiplinan karyawan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia selain berfungsi sebagai operator, kedisiplinan juga memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, sedangkan menurut Sutrisno (2019:6) "manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi". Bagi perusahaan dengan disiplin karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sedangkan bagi karyawan disiplin dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang bersifat umum maupun teknis, dalam perusahaan kedisiplinan harus ditegakkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan, oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. PT Lumintu Tirta Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi gelas cup. PT Lumintu Tirta Abadi beralamat di Jl. Klegen RT 07 RW 08, Malangjiwan, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah 57177. Dihitung sejak Januari 2023 – Desember 2023 PT Lumintu Tirta Abadi memiliki 64 karyawan dengan empat divisi yang berbeda, setiap divisi memiliki tugas dan peran masing-masing dalam membantu mencapai keberhasilan perusahaan, disisi tersebut antara lain: admin, *packing*, operator, dan gudang.

Tabel I

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar
(Aldia, et al.)

Data Absensi Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar Tahun 2023

No	Bulan (2023)	Karyawan yang absen (Karyawan)	Karyawan yang sakit / ijin (Karyawan)	Total Karyawan (Karyawan)
1	Januari	5	3	64
2	Februari	4	1	64
3	Maret	5	2	64
4	April	6	4	64
5	Mei	7	3	64
6	Juni	7	2	64
7	Juli	9	1	64
8	Agustus	8	2	64
9	September	7	1	64
10	Oktober	9	3	64
11	November	11	2	64
12	Desember	8	2	64

Sumber : Data Absensi PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, 2023

Hasil obsevsasi pra-penelitian yang dilakukan di PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar diperoleh informasi bahwa terkait dengan variabel *reward*, di mana karyawan merasa kurang diberi apresiasi ketika melakukan suatu pencapaian tertentu, sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk disiplin dan taat pada peraturan perusahaan. Variabel *punishment*, diperoleh informasi bahwa kurangnya sanksi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang melanggar peraturan, sehingga karyawan menganggap remeh pelanggaran yang dibuatnya, seperti datang terlambat atau tidak melakukan absensi. Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar dinyatakan masih kurang, karena masih adanya karyawan dengan absensi (*alpha*).

Menurut Afandi (2018:20-21) ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain: kepemimpinan (*leadership*), kompensasi (*compensation*), penghargaan (*reward*), kemampuan (*ability*), keadilan (*justice*), pengawasan (*supervision*), lingkungan (*environment*), dan sanksi hukuman (*punishment*). *Reward* (penghargaan) merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut Mahmudi (2019:172) “*reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”, sedangkan menurut Fahmi (2016:64) “*reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.” Pemberian *reward* kepada karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan, pemberian *reward* juga akan memberikan motivasi dan semangat kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, jika prestasi kerja meningkat maka perusahaan produktivitas perusahaan juga akan meningkat dan menghasilkan laba yang lebih besar.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani, Sutrisna dan Barlian (2023), Septiana dan Adinata (2022), Wibowo, Solahudin, Haryanto, dan Widawati (2022), Afidhati (2021), Astuti dan Sujatna (2021), Purnomo (2021), Sembiring, Ukur, dan Hutasoit (2021), Arianto dan Setiyowati (2020), dan Lisnawati dan Sujana (2020), dan Wahyuningrum, Yuli dan Jumi (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusrawati dan Yahya (2022) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja lainnya adalah sanksi hukuman (*punishment*). Menurut Fahmi (2017:68) “*punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan”, sedangkan menurut Purwanto (2017:186) “*punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Pemberian *punishment* kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan membantu perusahaan menimalisir pelanggaran yang akan dilakukan oleh karyawan, hal ini menuntut karyawan agar menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani, Sutrisna dan Barlian (2023), Septiana dan Adinata (2022), Wibowo, Solahudin, Haryanto, dan Widawati (2022), Yusrawati dan Yahya (2022), Afidhati (2021), Astuti dan Sujatna (2021), Purnomo (2021), Sembiring, Ukur, dan Hutasoit (2021), dan Lisnawati dan Sujana (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidya, Larassaty dan Pujiyanto (2021) dan Wahyuningrum, Yuli dan Jumi (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya *reward* dan *punishment* dalam menentukan kedisiplinan karyawan, maka dilakukan penelitian lanjutan dengan judul “PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT LUMINTU TIRTA ABADI KARANGANYAR”.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar dengan jumlah 64 orang. Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Jl. Klegen yang beralamat di RT 07 RW 08, Malangjiwan, Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah 57177. Alasan saya memilih melakukan penelitian di PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar karena ketika saya melakukan observasi pada karyawan PT Lumintu Tirta Abadi terdapat masalah terkait dengan manajemen sumber daya manusia seperti karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan terutama pada hal kedisiplinan, mulai dari datang terlambat,

tidak membawa *id card* atau pun pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak taat dan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang taat adalah langkah utama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaannya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja
 a : Konstanta
 b₁ b₂ : Koefisien regresi variabel X₁, X₂
 X₁ : *Reward*
 X₂ : *Punishment*
 e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden yang dijadikan sampel dari hasil tanggapan responden untuk menarik kesimpulan.

Deskripsi variabel reward

Analisis deskriptif variabel *reward* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Analisis Deskriptif Variabel Reward

PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
Gaji yang saya terima sesuai dengan jumlah yang seharusnya	4,12	Baik
Gaji yang saya terima menjadi motivasi untuk saya lebih disiplin dan taat pada perusahaan	3,97	Baik
Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	3,95	Baik
Saya menerima intensif apabila saya telah mendapatkan tambahan jam kerja	3,98	Baik
Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memenuhi kebutuhan saya	3,87	Baik
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar	4,00	Baik

memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan, hadiah, pengakuan dan pujian yang membuat saya semakin disiplin dalam bekerja		
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar	4,08	Baik
memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi		
Saya memiliki kesempatan dan peluang yang merata untuk promosi jabatan	4,17	Baik
Rata-rata	4,02	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel *reward* (X_1) diperoleh rata-rata sebesar 4,02. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi *reward* PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, dimana indikator variabel *reward* (X_1) yaitu a. gaji b. upah c. intensif d. tunjangan e. penghargaan f. promosi. Nilai rata-rata tertinggi 4,17 pada indikator promosi yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki kesempatan dan peluang yang merata untuk promosi jabatan”. Nilai rata-rata terendah 3,87 pada indikator tunjangan yaitu pada item kuesioner “Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memenuhi kebutuhan saya”.

Deskripsi variabel *punishment*

Analisis deskriptif variabel *punishment* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Deskriptif Variabel Punishment

PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman ringan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	4,16	Tinggi
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman ringan berupa teguran tertulis kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	4,17	Tinggi
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganya memberikan hukuman sedang berupa pengurangan/potongan gaji kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan karyawan	3,81	Tinggi
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman sedang berupa penundaan promosi jabatan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	3,87	Tinggi

PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman berat berupa menurunkan pangkat/jabatan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	3,97	Tinggi
PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman berat berupa pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	4,09	Tinggi
Rata-rata	4,01	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel *punishment* (X_2) diperoleh rata-rata sebesar 4,09. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai tinggi *punishment* PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, dimana indikator variabel *punishment* (X_2) yaitu a. hukuman ringan b. hukuman sedang c. hukuman berat. nilai rata-rata tertinggi 4,17 pada indikator hukuman ringan yaitu pada item kuesioner “PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar memberikan hukuman ringan berupa teguran tertulis kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan”. Nilai rata-rata terendah 3,81 pada indikator hukuman sedang yaitu pada item kuesioner “PT Lumintu Tirta Abadi Karanganya memberikan hukuman sedang berupa pengurangan/potongan gaji kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan karyawan”.

Deskripsi variabel disiplin kerja

Analisis deskriptif variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan	4,23	Sangat tinggi
Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar	4,27	Sangat tinggi
Saya selalu menaati peraturan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar	4,14	tinggi
Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada saya sampai selesai setiap harinya	4,19	tinggi
Saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya	4,08	tinggi
Rata-rata	4,18	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,18. Rata-rata ini

menunjukkan responden menilai tinggi disiplin kerja yang telah dilakukan oleh karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, dimana indikator variabel disiplin kerja (Y) yaitu a. tingkat kehadiran b. tata cara kerja c. ketaatan pada atasan d. kesadaran bekerja e. tanggung jawab. Nilai rata-rata tertinggi 4,27 pada indikator tata cara kerja yaitu pada item kuesioner “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar”. Nilai rata-rata terendah 4,08 pada indikator tanggung jawab yaitu pada item kuesioner “Saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya”.

Analisis Induktif

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2) terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b_1 b_2 b_3 : Koefisien regresi variabel X_1 , X_2

X_1 : *Reward*

X_2 : *Punishment*

e : *error*

Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	
1	(Constant)	2.330	1.604		1.453	0.151
	<i>Reward</i>	0.299	0.054	0.493	5.570	0.000
	<i>Punishment</i>	0.373	0.075	0.438	4.950	0.000
<i>a. Dependent Variable: Disiplin Kerja</i>						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,330 + 0,299 X_1 + 0,373 X_2$$

Hasil regresi linear yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 2,330 bertanda positif, yang artinya jika variabel independen *reward* dan *punishment* konstan, maka disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar adalah positif.
- 2) $b_1 = 0,299$ berpengaruh positif, artinya jika *reward* meningkat maka disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar juga akan meningkat, dengan asumsi variabel

- punishment* konstan/tetap.
- 3) $b_2 = 0,373$ berpengaruh positif, artinya jika *punishment* meningkat maka disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar juga akan meningkat, dengan asumsi variabel *reward* konstan/tetap.

Uji t

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (*reward* dan *punishment*) pada variabel dependen (disiplin kerja) secara parsial. Kriteria pengujian adalah H_0 diterima bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $> 0,05$, sebaliknya H_0 ditolak bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $< 0,05$. Hasil uji t dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	
1	(Constant)	2.330	1.604		1.453	0.151
	<i>Reward</i>	0.299	0.054	0.493	5.570	0.000
	<i>Punishment</i>	0.373	0.075	0.438	4.950	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Uji -t variabel X_1 (*Reward*)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap disiplin kerja, maka H_1 yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar terbukti kebenarannya.

- 2) Uji -t variabel X_2 (*Punishment*)

Diperoleh $p\text{-value}$ (signifikansi) $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja, maka H_2 yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar terbukti kebenarannya.

- c. Uji F (Uji Ketetapan Model)

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh X_1 (*reward*) dan X_2 (*punishment*) terhadap Y (disiplin kerja). Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $> 0,05$, sebaliknya H_0 ditolak bila $p\text{-value}$ (signifikansi) $< 0,05$. Hasil uji F dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	299.755	2	149.877	68.390	0.000 ^b
	<i>Residual</i>	133.683	61	2.192		
	<i>Total</i>	433.437	63			
<i>a. Dependent Variable: Disiplin Kerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward</i>						
Sumber: Data primer diolah, 2024						

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 68,390 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X_1 (*reward*) dan X_2 (*punishment*) terhadap Y (*disiplin kerja*).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (*disiplin kerja*) yang dinyatakan dalam prosentase. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.832 ^a	0.692	0.681	1.480

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R^2*) adalah sebesar 0,681., artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (*reward*) dan X_2 (*punishment*) terhadap Y (*disiplin kerja*) sebesar 68,1 %, sisanya $(100\% - 68,1\%) = 31,9\%$ diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh reward terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh *p-value* (signifikansi) $0,000 < 0,05$, maka *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar dan berarti positif semakin besar *reward* yang diberikan kepada karyawan terutama dalam bentuk gaji maka akan semakin dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. *Reward* yang berupa gaji supaya menjadi motivasi karyawan untuk lebih disiplin dan taat pada perusahaan dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar terutama terkait kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.

Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar

(Aldia, et al.)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani, dkk (2023), Septiana dan Adinata (2022), Wibowo, dkk (2022), Afidhati (2021), Astuti dan Sujatna (2021), Purnomo (2021), Sembiring, dkk (2021), Arianto dan Setiyowati (2020), Lisnawati dan Sujana (2020), dan Wahyuningrum, dkk (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Implikasi yang perlu dilakukan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar untuk meningkatkan disiplin kerja adalah memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan yang seharusnya supaya menjadi motivasi untuk lebih disiplin dan taat pada perusahaan.

Pengaruh punishment terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh *p-value* (signifikansi) $0,000 < 0,05$, maka *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar yang berarti semakin ditegakkan aturan sanksi terutama dalam bentuk teguran ringan tertulis maka akan semakin membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan. *Punishment* yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. *Punishment* berupa memberikan hukuman ringan berupa teguran tertulis kepada karyawan dapat memengaruhi disiplin kerja PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar terutama terkait kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani, dkk (2023), Septiana dan Adinata (2022), Wibowo, dkk (2022), Yusrawati dan Yahya (2022), Afidhati (2021), Astuti dan Sujatna (2021), Purnomo (2021), Sembiring, dkk (2021), dan Lisnawati dan Sujana (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Implikasi yang perlu dilakukan oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar untuk meningkatkan disiplin kerja adalah memberikan hukuman ringan berupa teguran tertulis kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.
2. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.

Keterbatasan

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan di objek lain karena hanya dilakukan di satu lokasi penelitian yaitu PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.
2. Penelitian dilakukan tanpa pengawasan peneliti karena prosedur dari PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar, sehingga ada kemungkinan responden mengisi kuesioner dengan kurang bersungguh-sungguh.

3. Penelitian ini menggunakan variabel yang terbatas yaitu variabel *reward* dan *punishment*, padahal masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar
 - a. PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan pemberian tunjangan misalnya tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok oleh PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar sehingga semakin memenuhi kebutuhan karyawan.
 - b. PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan pemberian hukuman sedang misalnya berupa pengurangan/potongan gaji kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator Cetakan Ke 1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Afidhati, Ishna Rahmi. 2021. "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Rayon Brebes)". *Jurnal STIE Indonesia Jakarta*. Vol. 1 No. 1. Hal. 1-20
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan
- Arianto, Dwi Agung Nugroho., & Setiyowati, Nur Indah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International". *Jurnal INOVASI*. Vol. 16, No. 2. Hal. 233-240
- Astuti, Arfita Widi., & Sujatna, Yayat. 2021. "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Indonesia". *IJEA : Indonesian Journal of Economics Application*. Vol. 3, No. 1. Hal. 75-85
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Hasani, Muhammad Razi Fiqri., Sutrisna, Arga., & Barlian, Barin. 2023. "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya)". *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*. Vol. 1,

- No. 4. Hal. 307-326. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.414>
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (17th ed.). Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Juliarti, Putu Ayu Diah., Agung, Anak Agung Putu., & Sudja, I Nengah. 2018. "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable". *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9, No. 3. Hal. 20553-20562
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Lisnawati, Euis., & Sujana, Hana. 2020. "Pengawasan Melekat dan Reward & Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PY. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19". *Jurnal Ekonomak*. Vol. 6, No. 3. Hal. 116-127
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi 3 Cetakan 2). UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Maulidya, Nafa Putri., Larassaty, Ayu Lucy., & Pujiyanto, Wahyu Eko. 2021. "Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Intako". *Jurnal Greenomika*. Vol. 3, No. 2. Hal. 88-96
- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta
- Purwanto, Ngalm. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosda. Bandung
- Purnomo, Sigit. 2021. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Dwida Jaya Tama". *Jurnal Perkusi*. Vol. 1, No. 4. Hal. 540 - 546
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Pers. Jakarta
- Rivai, Veithzal., & Ella, Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi* (Pertama). Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Sembiring, M., Sitepu, Ingan Ukur., & Hutasoit, Putri Yulianti. 2021. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe". *Jurnal Agroteknosains*. Vol. 5, No. 2, Hal. 14 - 23
- Septiana, Ilham Raka., & Adinata, Ujang Wawan Sam. 2022. "Employee Work Discipline: The Effect of Reward And Punishment (Study on Employees of Company In Bandung)". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 16, No. 2. Hal. 194-201
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-11). Prenadamedia Group. Jakarta.
- Triandani, Sahwitri. 2014. *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*. LPPM. Pekanbaru
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wahyuningrum, Setyovani Nurfitri., Sudarso Yuli., & Jumi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan". *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*. Vol. 6, No. 2. Hal. 164 - 172

- Wibowo, Sandi Nasudin., Solahudin, Ade., Haryanto, Bagus Eka., & Widawati, Yuni. 2022. "The Effect of Reward and Punishment on Work Discipline". *Research Trend in Management and Technology Journal*. Vol. 1, No. 1. Hal. 49-56
- Yusrawati., & Yahya, Zakaria. 2022. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panton Labu Kabupaten Aceh Utara". *Lentera : Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Vol. 6, No. 5. Hal 22-25