

The Influence of Reward, Punishment, and Work Environment on Work Discipline of Employees of Pt Tunas Dwipa Matra Kepahiang Branch

Pengaruh Reward, Punishment, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang

Widia Permata Sari ¹⁾; Eti Arini ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic and Bussines, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ saiwidya17@gmail.com ; ²⁾ etiarini@umb.ac.id

How to Cite :

Sari, P. W., Arini, E (2023).Pengaruh Reward, Punishment, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. JURNAL EMBA REVIEW,3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2023]

Revised [07 Juni 2023]

Accepted [13 Juni 2023]

KEYWORDS

Reward, Punishment,
Work Environment, Work
Discipline

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Pengaruh Reward, Punishment, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang.

Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil data dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Reward (X1), Punishment (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Disiplin (Y) dengan hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut : $Y = 5,148 + 0.206 (X1) + 0,425 (X2) + 0,433 (X3)$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Reward (X1) Punishment (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Disiplin kerja (Y). Variabel Reward (X1), Punishment (X2) menimbulkan determinasi pengaruh terhadap Disiplin (Y) sebesar $R^2 = 0,603$ atau sekitar (60,3%) melalui uji hipotesis secara sendiri-sendiri (parsial) dan secara bersama-sama (simultan) dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f, Reward (X1), Punishment (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) = 0.000, berarti nilai $f_{sign} < 0.05$ menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Reward, Punishment, and Work Environment on Work Discipline of Employees of PT Tunas Dwipa Matra, Kepahiang Branch. The formulation of the problem in this study is whether the effect of reward, punishment, work environment on employee work discipline at PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang branch. The purpose of this study was to determine whether the effect of reward, punishment, and work environment on the work discipline of employees of PT Tunas Dwipa Matra, Kepahiang branch. By using research test data analysis techniques, the results of the data can be concluded that the respondents' perceptions of Rewards (X1), Punishment (X2), Work Environment (X3) and Discipline (Y) with multiple linear regression results obtained the following equation: $Y = 5.148 + 0.206 (X1) + 0.425 (X2) + 0.433 (X3)$ indicates that there is a positive effect between Reward (X1) Punishment (X2) and Work Environment (X3) on Work Discipline (Y). Variables Reward (X1),

Punishment (X2) led to the determination of the effect of Discipline (Y) of $R^2 = 0.603$ or approximately (60.3%) through individual (partial) and joint (simultaneous) hypothesis testing in this study using the t and f test, Reward (X1), Punishment (X2) and Work Environment (X3) = 0.000, meaning that the fsign value < 0.05 indicates that together they have a significant effect.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi Anda yang bekerja di bagian pemberdayaan SDM atau pemilik sebuah perusahaan untuk mengerti tentang manajemen SDM dengan seksama. Pada dasarnya, pengertian manajemen SDM sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan manajemen SDM yang mumpuni, kemampuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk bisa dilakukan. Jadi, bisa dibayangkan bahwa manajemen SDM adalah salah satu aspek krusial perusahaan agar bisa berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi (Saretta, 2019). Beberapa usaha pengoptimalan SDM misal membuat reward, Punishment, dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebuah perusahaan. Karena sebuah perusahaan harus memiliki SDM atau karyawan-karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Menurut (Hartati, 2014) Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti "pengikut" atau "penganut", "pengajaran", "latihan" dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:94) diantaranya adalah taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara-cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, reward, punishment dan lingkungan kerja harus secara efektif karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui penghargaan karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja (Reksohadiprojo dalam Yogi, 2001)

Pengertian Reward

Menurut Djamarah (2008), reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.

Menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Slameto (2010), reward adalah suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik.

Menurut Purwanto (2011), reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Pengertian Punishment

Menurut Ivancevich, Konopake dan Matteson dalam Gania (2006:226), "punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu". Dan menurut Mursal (2004:86) pengertian punishment adalah "suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki dan melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran".

Sedangkan menurut Purwanto (2007:186) "punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan". Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pertanyaan diperoleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada ditempat penelitian. Penelitian kuantitatif bersifat deskripsi dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Pada penelitian ini menganalisis pengaruh reward, punishment dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan di PT Nusantara Surya Sakti Kota Bengkulu. Uji instrumen digunakan untuk menguji kuesioner yang telah di buat, dalam penelitian ini uji instrumen yang digunakan ada dua, yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi ada Pearson Product Moment (Azwar, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu analisis grafik dan uji statistic (Sugiyono, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji kolmogorov-smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-simple kolmogorov-smirnov menghasilkan nilai diatas 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-simple kolmogorov-smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono,2016)

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang digunakan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multiko adalah sebagai berikut mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari 10. (Sugiyono, 2016;104).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghazali, 2006). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendektasnya dengan cara melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distudentized analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik yang menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat indepretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Antar Variabel

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval penelitian.

Analisis kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008:149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif)

Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Reward (X1), Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2017:313) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan nilai antara nol dan nilai satu. Nilai R² = 0 berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terkait dan nilai R² = 1 berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terkait.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependennya (Y), yaitu seberapa jauh iklim organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. (Sugiyono, 2005).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (X) secara bersama – sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2005) Rumusnya :

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward (X1)

Dalam variabel Reward terdapat enam indikator, yang dijelaskan dalam bentuk 8 butir kuisener dengan hasil dari tanggapan responden sebagai berikut:

Table 1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Bapak/Ibu selalu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	5	1	30	12	11	204	3,4
2	Bapak/Ibu mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab di perusahaan	5	1	23	27	4	204	3,4
3	Perusahaan memberi bonus jika Bapak/Ibu mampu mencapai kinerja yang diharapkan	3	3	25	19	6	206	3,43
4	Perusahaan mengikut sertakan setiap Bapak/Ibu dalam asuransi kesehatan	4	3	30	21	1	190	3,16
5	Bapak/Ibu yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan Di berikan Fasilitas oleh perusahaan	2	5	19	27	7	212	3,53
6	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada Bapak/Ibu yang berprestasi	5	4	31	17	2	185	3,8
7	Perusahaan selalu memberikan promosi bagi para Bapak/Ibu yang berprestasi	4	6	22	26	2	196	3,26
8	Setiap Bapak/Ibu memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan	3	3	24	25	5	206	3,43
Rata-rata								3,33

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Punishment

Indikator, yang dijelaskan dalam bentuk 6 butir kuisener dengan hasil dari tanggapan responden sebagai berikut: Dalam variabel Punishment terdapat tiga

Table 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Punishment

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Perusahaan akan memberikan hukuman ringan berupa teguran lisan bagi Bapak/Ibu yang melanggar	3	2	28	16	10	209	3,48
2	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan surat pertama bagi Bapak/Ibu yang sering melanggar	2	7	28	14	7	196	3,26
3	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada Bapak/Ibu yang sering melakukan kesalahan secara berulang	2	5	27	21	5	202	3,36
4	Perusahaan memberikan hukuman berupa penundaan kenaikan jabatan kepada Bapak/Ibu yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja	1	7	25	21	6	204	3,4
5	Perusahaan akan memberikan hukuman berat berupa penurunan pangkat dan pemberhentian kerja bagi para Bapak/Ibu yang melakukan pelanggaran berat	2	4	33	14	7	200	3,33
6	Perusahaan memberikan korsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada jika Bapak/Ibu melakukan tindakan pelanggaran berat	1	4	23	26	6	212	3,53
Rata-rata								3,39

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Dalam variabel Punishment terdapat tiga indikator, yang dijelaskan dalam bentuk 6 butir kuisener dengan hasil dari tanggapan responden sebagai berikut:

Table 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kerjasama di tempat kerja sudah sesuai dengan keinginan Bapak/Ibu	2	6	14	37	1	209	3,48
2	Interaksi Sosial Bapak/Ibu di Lingkungan Kerja perusahaan sudah baik	1	6	30	18	5	200	3,33
3	Sarana dan Prasarana dikantor Bapak/Ibu sudah terpenuhi	2	4	28	19	7	205	3,41
4	Perilaku Bapak/Ibu yang lain Memberikan dampak positif bagi anda dan pekerjaan	1	3	27	21	8	212	3,53
5	Bapak/Ibu merasa struktur organisasi diperusahaan anda sudah terstruktur dengan baik	1	5	28	19	7	206	3,43
6	Pembagian tugas kerja Bapak/Ibu sesuai dengan struktur organisasi	1	6	30	16	7	202	3,36
Rata-rata								3,42

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (Y)

Dalam variabel Disiplin terdapat enam indikator, yang dijelaskan dalam bentuk 8 butir kuisisioner dengan hasil dari tanggapan responden sebagai berikut:

Table 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin(Y)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Absensi Kehadiran Menurut Bapak/Ibu Sangat Penting Dalam Penegakan Disiplin Kerja	-	5	29	17	9	210	3,5
2	Bapak/Ibu Harus Hadir Tepat Waktu Di Kantor Setiap Hari Jam Kerja	-	3	31	21	5	208	3,46
3	Bapak/Ibu Harus Pulang Dari Kantor Sesuai Dengan Jam Kantor	1	4	23	27	5	211	3,51
4	Bapak/Ibu Harus Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Tanggung Jawab Dan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Di Tentukan.	1	3	19	33	4	216	3,6
5	Bapak/Ibu Mengenakan Seragam Kerja Sesuai Hari Yang Telah Ditentukan	1	4	31	12	12	210	3,5
6	Bapak/Ibu Mengenakan Tanda Pengenal Di Kantor Ini	1	5	23	25	6	210	3,5
7	Peraturan Yang Ditetapkan Menjadikan Bapak/Ibu Termotivasi Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Pimpinan	1	3	26	24	7	212	3,53
8	Bapak/Ibu Harus Bersedia Dikenakan Sanksi Sesuai Dengan Peraturan Jika Melanggar Peraturan Tersebut	2	4	25	19	9	210	3,5
Rata-rata								3,51

Uji Validitas Data

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Reward, Punishment, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	1	0.673	0,444	Valid
	2	0.692	0,444	Valid
	3	0.778	0,444	Valid
	4	0.690	0,444	Valid
	5	0.765	0,444	Valid
	6	0.748	0,444	Valid
	7	0.811	0,444	Valid
	8	0,779	0,444	Valid
Reward (X1)	1	0.874	0,444	Valid
	2	0.888	0,444	Valid
	3	0.906	0,444	Valid
	4	0.897	0,444	Valid
	5	0.811	0,444	Valid
	6	0.838	0,444	Valid
	7	0.773	0,444	Valid
	8	0.767	0,444	Valid
Punishment (X2)	1	0.635	0,444	Valid
	2	0.851	0,444	Valid
	3	0.735	0,444	Valid
	4	0.790	0,444	Valid
	5	0.796	0,444	Valid
	6	0.612	0,444	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,579	0,444	Valid
	2	0,730	0,444	Valid
	3	0,693	0,444	Valid
	4	0,603	0,444	Valid
	5	0,675	0,444	Valid
	6	0,656	0,444	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap instrumen penelitian ini menunjukkan nilai > 0.60 menunjukkan reliabel (Sugiyono, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini :

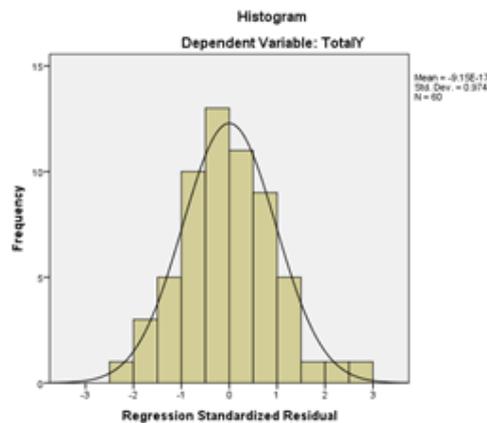
Tabel 6 Ringkasan Hasil Nilai Cronbach Alpa Dari Tiap Variabel

No	Variabe	Cronbach's Alpha	Cut Of Value	Keterangan
1	Reward	0,921	0,60	Reliabel
2	Punishment	0,909	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,911	0,60	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,914	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05 bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal :

Gambar 1 Histogram



Uji Asumsi Klasik Multikoleritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu Reward dan Punishment, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikoleritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikolinier. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7 Uji Multikolinieritas antara Reward (X1) Punishment (X2) Lingkungan Kerja(x3) dengan variabel Disiplin Kerja (Y)

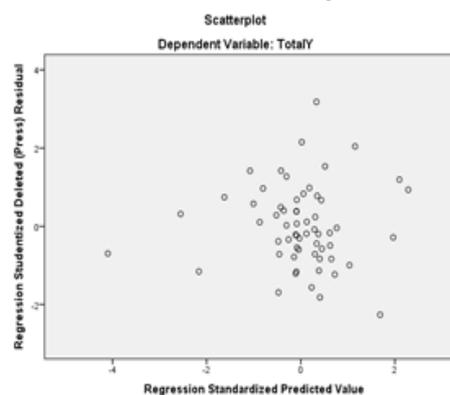
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Reward	0.667	1.449	Non Multikolinieritas
2	Punishment	0.393	2.547	Non Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja	0,445	2.200	Non Multikolinieritas

Sumber Penelitian 2023

Uji Asumsi Klasik Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksama varians. Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Scatterplot



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 23 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.148	2.553		2.016	.049
TotalX1	.203	.096	.219	2.121	.038
TotalX2	.424	.175	.325	2.421	.019
TotalX3	.433	.152	.355	2.841	.006

Sumber: Output SPSS 23

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Reward (X1), Punishment (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 23 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.148	2.553		2.016	.049		
	TotalX1	.203	.096	.219	2.121	.038	.667	1.499
	TotalX2	.424	.175	.325	2.421	.019	.393	2.547
	TotalX3	.433	.152	.355	2.841	.006	.455	2.200

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Output SPSS 23

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.054	3	307.351	28.396	.000 ^b
	Residual	606.129	56	10.824		
	Total	1528.183	59			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Output SPSS 23

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Reward (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. Artinya adalah searah atau jika variabel Reward (X1) ditingkatkan, maka Variabel Disiplin (Y) juga akan meningkat.
2. Punishment (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. Artinya adalah searah atau jika Variabel Punishment (X2) ditingkatkan maka Variabel Disiplin (Y) juga akan meningkat.
3. Reward (X1) dan Punishmen (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. Artinya adalah searah atau jika Reward (X1) dan Punishmen (X2) ditingkatkan, maka Disiplin (Y) juga akan meningkat.
4. Reward (X1) Punishmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap 4. Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. Artinya adalah searah atau jika Reward (X1) dan Punishmen (X2) ditingkatkan, maka Disiplin (Y) juga akan meningkat.
5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) diperoleh nilai 0.603. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (Y) memberikan sumbangan sebesar 0.603 atau 60,3% terhadap Disiplin kerja karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. Sedangkan sisanya sebesar 0,397 atau 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Reward (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. variabel Reward memiliki rata-rata terendah yaitu 3,33 disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi reward Perusahaan selalu memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi agar dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Punishment (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. variabel Punishment memiliki rata-rata terendah yaitu 3,26 disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi Punishment seperti Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan surat pertama bagi Bapak/Ibu yang sering melanggar, agar dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata terendah yaitu 3,33 disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi Lingkungan kerja seperti Interaksi Sosial Bapak/Ibu di Lingkungan Kerja perusahaan sudah baik, agar dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang.
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang. variabel Disiplin memiliki rata-rata terendah yaitu 3,46 disarankan untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi Disiplin seperti Bapak/Ibu Harus Hadir Tepat Waktu Di Kantor Setiap Hari Jam Kerja, agar dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Tunas Dwipa Marta Cabang Kepahiang.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor lain diluar variabel Reward Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan serta dapat meningkatkan kualitas karyawannya sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sesuai dengan peningkatan kualitas penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Budaiwi, Ahmad. (2002). Imbalan dan Hukuman Dan Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak, Jakarta, Gema Insani Press
- Anwar 2015, Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoinet Kabupaten Aceh Jaya. Skripsi Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Darwis, Mangkunegara. 2007. Definisi Disiplin Kerja. Sinuraya.
- Darwis, Mangkunegara. 2007. Definisi Disiplin Kerja. Sinuraya.
- Davis at all, Mangkunegara, 2000. Definisi Reward. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Davis at all, Mangkunegara, 2000. Definisi Reward. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2002. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin. Jakarta Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2002. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin. Jakarta Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010, Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010, Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen Dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen Dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Erlangga, Jakarta.
- Leman. (2007). Penghargaan Karyawan Berprestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Leman. (2007). Penghargaan Karyawan Berprestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Kesatu, BPFE, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Kesatu, BPFE, Jakarta.
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (No. yq85t). Center for Open Science.
- Purwanto, M. Ngalim. 2007, Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Pt.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, M. Ngalim. 2007, Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Pt.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Reksohadiprojo, Yogi 2001. Pengaruh Reward Dan Punishment. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Reksohadiprojo, Yogi 2001. Pengaruh Reward Dan Punishment. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Reksohadiprojo, Yogi 2001. Pengaruh Reward Dan Punishment. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Saydam, Gozali. 2006, Manjemen Sumberdaya Manusia. Pt.Gunung Agung, Jakarta.
- Saydam, Gozali. 2006, Manjemen Sumberdaya Manusia. Pt.Gunung Agung, Jakarta.
- Soehartono, Irawan. (2004). Metode Penelitian Sosial, PT.Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Sugiyono.2007. Metode Penelitian Kuantitatifkualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Akhmad. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT.Raja Gravindo Persada, Jakarta..