

HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT REJEKI BERKAH EMPAT PUTRA

Yona Millenia Febyani^{1)*}, Cicilia Dyah Sulistyningrum Indrawati², Nur Rahmi Akbarini³

^{1,2,3}Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia

*Informasi korespondensi: yonamilleniaf29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui: 1) pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra; 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra; dan 3) pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rejeki Berkah Empat Putra yang berjumlah 62 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($2,391 > 2,001$) dengan signifikansi $0,020 < 0,05$, 2) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,385 > 2,001$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pemberian *reward* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,908 > 3,15$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pemberian *Reward*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling krusial dalam keberlangsungan organisasi karena berperan aktif dalam pengambilan keputusan untuk membangun dan mengembangkan perusahaan. Setiap organisasi harus memiliki SDM yang cakap dan unggul serta mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam beradaptasi dengan tantangan di era globalisasi saat ini.

Seluruh potensi SDM yang dimiliki sebuah organisasi dapat berpengaruh terhadap tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, semakin meningkatnya persaingan dan kompetisi menyebabkan karyawan harus berusaha keras dalam kinerjanya. Apabila SDM tidak sanggup menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan melalaikan kewajibannya, maka dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai

kinerja rendah. Kinerja karyawan perlu terus diperhatikan, dijaga dan ditingkatkan demi mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil yang telah dicapai seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas karena telah menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu 1) kemampuan dan keahlian; 2) pengetahuan; 3) rancangan kerja; 4) kepribadian; 5) motivasi kerja; 6) kepemimpinan; 7) gaya kepemimpinan; 8) budaya organisasi; 9) kepuasan kerja; 10) lingkungan kerja; 11) komitmen dan 12) disiplin kerja. Beberapa hal yang menjadi indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan dan hubungan interpersonal. Tercapainya tujuan organisasi ditunjukkan dengan adanya SDM yang kompeten dan berkualitas sehingga kinerjanya terus meningkat.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dengan cara perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mampu merangsang dan memengaruhi kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya seperti adanya pemberian *reward*. Suak et al., (2017) berpandangan bahwa *reward* bisa berupa suatu hal yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik disengaja atau tidak disengaja sebagai balas jasa atas kontribusi dan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan dan sebagai penerapan nilai positif untuk memuaskan sejumlah kebutuhan. Pemberian *reward* kepada karyawan bertujuan untuk memberikan daya tarik, motivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan sistem upah atau gaji yang adil baik secara internal maupun kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013). Sedangkan pemberian *reward* bagi organisasi bertujuan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas sebagai komponen utama dalam mencapai kebutuhan di dalam organisasi. Indikator *reward* menurut Edirisooriya (2014, 314) dibagi menjadi 2 yaitu *reward* intrinsik (pengakuan, tanggung jawab, kesempatan belajar, kemajuan karir) dan *reward* ekstrinsik (gaji, bonus, tunjangan). Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan juga telah diteliti dan dibuktikan dalam banyak penelitian sebelumnya. Mamik et al., (2016) dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa *reward* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan uraian mengenai *reward* tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentu berlaku juga dalam perusahaan PT Rejeki Berkah Empat Putra yang merupakan salah satu usaha dalam bidang pengisian dan pengangkutan bulk elpiji dengan nomor registrasi 56/22781 dan diterbitkan pada tahun 2012. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara bersama salah satu staff bagian administrasi di PT Rejeki Berkah Empat Putra.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perusahaan memberikan *reward* finansial kepada karyawan dengan cara memberikan sejumlah uang kepada seluruh karyawan apabila bisa memenuhi target penjualan per bulan dan dibagi sama rata, tanpa mempertimbangkan perbedaan beban kerja dan kualitas kinerjanya. Selain itu, pihak manajemen perusahaan juga tidak menerapkan apresiasi kepada karyawan dalam hal pemberian pengakuan atau pujian misalnya dengan diterapkannya sistem karyawan teladan per bulan atau lain sebagainya. Narasumber juga menyampaikan bahwa pemberian *reward* yang telah ada tersebut diharapkan membawa stimulus yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, namun realitanya terdapat karyawan yang telah menerima *reward* tetapi kurang berinisiatif dan bertanggung jawab saat menyelesaikan pekerjaan. Disimpulkan bahwa pemberian *reward* dalam perusahaan tersebut dapat dikatakan kurang adil dan tidak sesuai harapan karyawan serta kurangnya pemberian motivasi berupa pengakuan dan pujian kepada karyawan.

Faktor selain *reward* yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk menciptakan SDM yang berkualitas serta membantu dalam mencapai kinerja yang efektif, yaitu disiplin kerja. Disiplin

kerja ialah instrumen yang dipakai manajemen untuk melakukan komunikasi dengan karyawan supaya mereka secara sukarela mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesediaan dalam mematuhi berbagai peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan (Rivai, dkk., 2015). Bentuk disiplin kerja menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) dapat dibedakan menjadi dua yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Singodimedjo dalam Sutrisno, (2016) memberikan pandangan bahwa organisasi atau perusahaan yang ideal dan baik harus berupaya membuat aturan yang akan menjadi pedoman yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan, aturan yang harus dipatuhi tersebut antara lain 1) patuh pada aturan waktu; 2) patuh pada peraturan dasar; 3) patuh pada aturan pedoman dan hubungan kerja; 4) patuh pada peraturan lainnya.

Disiplin kerja wajib ditegakkan dalam sebuah perusahaan dengan harapan karyawan akan menunjukkan kinerja yang semakin baik lagi, sehingga meningkatnya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, adanya disiplin kerja akan membawa dampak secara signifikan pada kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sule-Dan & Ilesanmi (2015) mendukung pernyataan tersebut yakni dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan yang erat antara ketidakdisiplinan yang bisa mengganggu kinerja dan efektivitas karyawan. Sejalan dengan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka hal tersebut berdampak pada penurunan kinerjanya, begitu juga sebaliknya. Penurunan disiplin kerja di PT Rejeki Berkah Empat Putra terindikasi karena meningkatnya absensi karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang mencakup keterlambatan, izin, sakit, cuti alasan penting, izin setengah hari dan pengambilan cuti pada bulan Januari hingga Maret tahun 2022. bulan Januari sebanyak 51, bulan Februari mengalami kenaikan menjadi 63 dan pada bulan Maret mengalami kenaikan menjadi 80. Sedangkan perbandingan keterlambatan karyawan pada bulan Januari sebanyak 15, bulan Februari mengalami kenaikan menjadi 21 dan pada bulan Maret mengalami kenaikan menjadi 30. Berdasarkan rekapitulasi ketidakhadiran karyawan dan banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor yang bila dilakukan secara terus menerus bisa menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja, akibatnya kinerja karyawan juga bisa menurun. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan termasuk kategori rendah.

Upaya untuk mengantisipasi penurunan kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra dilakukan dengan menerapkan pemberian sanksi atau hukuman bagi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hukuman ini tentu telah disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan. Ada yang berbentuk teguran lisan dan surat peringatan (SP). Sanksi yang diberlakukan di perusahaan dapat dibagi menjadi 3 tingkatan yakni sanksi tingkat 1 (pelanggaran ringan), sanksi tingkat 2 (pelanggaran sedang) dan sanksi tingkat 3 (pelanggaran berat). Dengan demikian, pemberian hukuman digunakan untuk mendorong karyawan memperbaiki kualitas dalam bekerja.

Namun, berdasarkan wawancara dengan narasumber masih terjadi penurunan kinerja karyawan meski telah adanya hukuman tersebut. Hal tersebut terlihat dengan masih adanya karyawan yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan hingga baru dikerjakan ketika waktu pengumpulan tiba, dan adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan perusahaan seperti terlambat masuk kerja, dan tidak memakai secara lengkap alat keselamatan kerja. Permasalahan terkait kinerja karyawan akan berdampak besar terhadap kemajuan karyawan dan tim secara keseluruhan. Padahal erat kaitannya antara kinerja karyawan dengan operasional perusahaan. Ketika operasional perusahaan menurun, tentu membawa dampak pada kualitas produk yang dihasilkan.

Urgensi dari penelitian ini adalah ingin mengetahui adakah pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra. Peneliti tertarik memilih perusahaan ini dengan alasan belum adanya penelitian yang serupa, tersedianya informasi dan data seluruh perkembangan perbedaaan beban kerja karyawan dan yang diperlukan dalam menjalankan penelitian serta pimpinan memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra?; apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra?; apakah ada pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra?

Selaras pada rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra; mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra; mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Rejeki Berkah Empat Putra yang beralamat di Jl. Pati-Kudus Km 6, Ds. Sokokolon, Kecamatan Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Penelitian kuantitatif merupakan desain yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang sesuai dengan penelitian ini ialah metode korelasional dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel-variabel berdasarkan pada koefisien korelasi. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini mencakup 3 variabel, yaitu variabel bebas (*Independent variable*) yakni pemberian *reward* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel terikat (*Dependent variable*) yakni kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Rejeki Berkah Empat Putra, sejumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni sampel jenuh, dikarenakan apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya semua populasi (Arikunto, 2011). Berdasarkan pernyataan tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yakni karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra, yang berjumlah 62 karyawan. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan instrumen yang dibuat dan dikembangkan sendiri oleh peneliti dikarenakan belum tersedianya instrumen yang baku untuk mengumpulkan data variabel di lokasi tersebut. Alur pengembangan dan penyusunan instrumen dalam penelitian dimulai dari teori setiap variabel hingga menyusun kisi-kisi instrumen setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik atau instrumen pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu angket/kuesioner tertutup yang disusun dengan skala likert (*likert scale*). Untuk memperoleh data yang sifatnya subjektif dan agar responden dapat memilih satu jawaban yang cenderung pro atau kontra untuk menjawab berbagai pernyataan yang diberikan dengan harapan tidak menghasilkan nilai bias apabila terdapat poin netral, maka disediakan 4 (empat) alternatif jawaban serta menggunakan tanda check list (\surd) dengan tujuan untuk membantu mempermudah responden saat memberikan jawaban pada setiap item pernyataan.

Penelitian ini untuk menguji validitas atau kesahihan butir dalam kuesioner menggunakan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil uji coba angket variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 1 butir angket yang tidak valid, yaitu pada item pernyataan nomor 7. Butir angket yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak diikuti sebagai alat ukur dalam penelitian, karena item tidak valid tersebut sudah terwakili oleh item pernyataan yang valid dari masing-masing indikator. Dengan demikian, dari 19 item pernyataan angket dalam variabel kinerja karyawan (Y), tersisa 18 item pernyataan valid yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Variabel pemberian *reward* (X_1) terdapat 2 butir angket yang tidak valid, yaitu pada item pernyataan nomor 3 dan 7. Butir angket yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak diikuti sebagai alat ukur dalam penelitian, karena item tidak valid tersebut sudah terwakili oleh item pernyataan yang valid dari masing-masing indikator. Dengan demikian, dari 15 item pernyataan angket dalam variabel pemberian *reward* (X_1), tersisa 13 item pernyataan valid yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan

valid pada seluruh item pernyataan. Dengan demikian, dari 9 item pernyataan angket dalam variabel disiplin kerja (X_2) dapat digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten. Berdasarkan hasil uji coba angket hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.783 > 0.60. Variabel pemberian reward (X_1) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.761 > 0.60. Variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.729 > 0.60. Disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Urutan penganalisisan data di penelitian ini adalah menyusun tabulasi data yang telah dihimpun sebelumnya dalam bentuk tabel untuk mempermudah melakukan perhitungan; uji prasyarat yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas; uji hipotesis yang mencakup uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh setelah menyebarkan angket/kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 62 responden, dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	93,5
	Perempuan	4	6,5
Usia	17-25 tahun	13	21
	26-44 tahun	47	75,8
	45-58 tahun	2	3,2
Pendidikan	SD	1	1,6
	SMP atau Sederajat	6	9,7
	SMA atau Sederajat	45	72,6
	Diploma (D3 atau D4)	4	6,4
	Sarjana	6	9,7
Masa Kerja	1-10 tahun	45	72,6
	11-20 tahun	17	27,4
Divisi/Bagian Kerja	Satpam	6	9,7
	Administrasi	8	12,9
	Gate Keeper	2	3,2
	Produksi	40	64,5
	Teknisi	4	6,5
	Umum	2	3,2

Disimpulkan bahwa jenis kelamin karyawan yang mendominasi adalah laki-laki sebanyak 58 orang, usia paling banyak antara 26-44 tahun sebanyak 47 orang, pendidikan paling banyak pada jenjang SMA atau sederajat sebanyak 45, masa kerja di rentang 1-10 tahun sebanyak 45 dan divisi/bagian kerja paling banyak di produksi sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil penyebaran angket terkait kinerja karyawan kepada 62 responden diperoleh nilai terendah 50, nilai tertinggi 68, *Mean* (M) 59,35, *Median* (Me) 58, *Modus* (Mo) 55, dan *Std. Deviation* 5,07. Sesuai data yang diperoleh dapat diketahui distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
50-52,6	3	4,8
52,7-55,3	17	27,4
55,4-58	12	19,4
58,1-60,7	4	6,5
60,8-63,4	7	11,3
63,5-66,1	13	21,0
66,2-68,8	6	9,7
Jumlah	62	100

Disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 52,7-55,3 dengan persentase 27,4% atau sebanyak 17.

Berdasarkan hasil penyebaran angket terkait pemberian *reward* kepada 62 responden diperoleh nilai terendah 30, nilai tertinggi 49, *Mean* (M) 40,81, *Median* (Me) 41, *Modus* (Mo) 38, dan *Std. Deviation* 4,71. Sesuai data yang diperoleh dapat diketahui distribusi frekuensi variabel pemberian *reward* (X_1) sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian *Reward*

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
30-32,7	3	4,8
32,8-35,5	7	11,3
35,6-38,3	10	16,1
38,4-41,1	13	21,0
41,2-43,9	9	14,5
44-46,7	14	22,6
46,8-49,5	6	9,7
Jumlah	62	100,0

Disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 44-46,7 dengan persentase 25,1% atau sebanyak 14.

Berdasarkan hasil penyebaran angket terkait disiplin kerja kepada 62 responden diperoleh nilai terendah 26, nilai tertinggi 36, *Mean* (M) 31,94, *Median* (Me) 33, *Modus* (Mo) 34, dan *Std. Deviation* 2,67. Sesuai data yang diperoleh dapat diketahui distribusi frekuensi variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
26-27,43	4	6,5
27,53-28,98	12	19,4
29,08-30,51	1	1,6
30,61-32,04	13	21,0
32,14-33,57	9	14,5
33,67-35,1	21	33,9
35,2-36,63	2	3,2
Jumlah	62	100

Disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 33,67-35,1 dengan persentase 33,9% atau sebanyak 21.

Uji normalitas menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan rumus non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* serta nilai signifikansi 0,05. Hasil uji normalitas data memperlihatkan kolom nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 artinya data penelitian berdistribusi normal karena lebih dari nilai signifikansi 0,05.

Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan metode *Test for linearity* serta nilai signifikansi 5%. Hasil uji linearitas data menunjukkan bahwa nilai *SIG. Deviation from Linearity* sebesar 0,751 > 0,05 maka data dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (X) berhubungan linear dengan variabel-variabel terikat (Y).

Uji multikolinearitas memakai bantuan SPSS versi 25 dengan melihat hasil nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Hasil uji multikolinearitas data menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* 0,981 > 0,10 dan nilai VIF 1,020 < 10,0, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji hipotesis mencakup dari hasil uji t untuk variabel pemberian *reward* (X_1) nilai t_{hitung} 2,391 > t_{tabel} 2,001 artinya terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} 3,385 > t_{tabel} 2,001 artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat pada kolom nilai *SIG.* sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan nilai F_{hitung} 9,908 > F_{tabel} 3,15, maka disimpulkan bahwa variabel pemberian *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil persamaan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y}=24,108 + 0,293X_1 + 0,730X_2$. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,293, maknanya ketika setiap variabel pemberian *reward* (X_1) meningkat sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,293. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,730, maknanya ketika setiap variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,730.

Hasil hitung koefisien determinasi bisa dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,251 atau 25,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pemberian *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini. Sumbangan efektif variabel pemberian *reward* (X_1) sebesar 8,9% dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 16,2%. Sedangkan sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel pemberian *reward* (X_1) sebesar 35% dan variabel disiplin kerja sebesar 65%.

Diskusi

Hasil hitung uji t untuk variabel pemberian *reward* (X_1) nilai t_{hitung} 2,391 > t_{tabel} 2,001 dengan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Disisi lain, hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda bernilai positif sebesar 0,293, sehingga H_0 ditolak maka H_a diterima, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian

reward pada kinerja karyawan. Temuan hasil penelitian ini memperkuat teori yang telah dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa *reward* merupakan salah satu dari banyaknya faktor yang bisa menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan. Sistem *reward* yang tepat membantu karyawan meningkatkan produktivitas individu. bahwa *reward* merupakan salah satu dari banyaknya faktor yang bisa menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan. Sistem *reward* yang tepat membantu karyawan meningkatkan produktivitas individu. Karyawan dapat mengetahui dan memercayai perusahaan mereka, serta membantu organisasi dalam memberi *reward* kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial (Miles, 2012). Senada dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat menjadi salah satu faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Njoroge dan Kwasira (2015), Nnaji-Ihedimah & Egbunike (2015), Khan et al., (2017) yang berhasil menemukan ada hubungan signifikan antara pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan.

Hasil hitung uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} 3,385 > t_{tabel} 2,001$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disisi lain, hasil perhitungan koefisien regresi linear berganda bernilai positif sebesar 0,730, sehingga H_0 ditolak maka H_a diterima, disimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Kasmir, (2016) bahwa disiplin kerja dikatakan sebagai salah satu dari banyaknya faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan merancang prosedur disiplin kerja untuk meningkatkan, dan mendorong semua karyawan dalam menumbuhkan dan mempertahankan standar perilaku, kehadiran dan kinerja (Agbo, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Syafrina, (2017), Maryani et al., (2021) serta Aryani et al., (2022) dimana menemukan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa pemberian *reward* dan disiplin kerja secara simultan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan berdasarkan hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (9,908 > 3,15)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nompo dan Pandowo (2020), dengan temuan bahwa secara simultan *reward* dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pemberian *reward* dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra. Pengaruh positif pada pemberian *reward*, dapat dibuktikan dari hasil uji variabel pemberian *reward* memperoleh nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel} (2,391 > 2,001)$ dengan signifikansi $0,020 < 0,05$, H_0 ditolak maka H_a diterima. Besaran nilai sumbangan efektif pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan adalah 8,9% dan nilai sumbangan relatif sebesar 35%. Pengaruh positif pada disiplin kerja, dapat dibuktikan dari hasil uji t variabel disiplin kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel} (3,385 > 2,001)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, H_0 ditolak maka H_a diterima. Besaran nilai sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 16,2% dan nilai sumbangan relatif sebesar 65%. Selain itu, secara bersama - sama (simultan) pemberian *reward* dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rejeki Berkah Empat Putra. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (9,908 > 3,15)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak maka H_a diterima. Besaran nilai koefisien determinasi dari hasil analisis regresi berganda yang dinotasikan dengan *R square* yaitu 0,226/25,1%. Artinya bahwa variabel pemberian *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 25,1\% = 74,9\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam analisis penelitian ini. Temuan lain yang didapatkan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = 24,108 + 0,293X_1 + 0,730X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel pemberian *reward* (X_1) ada peningkatan sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,293. Sama halnya dengan saat variabel disiplin kerja (X_2) bertambah sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,730.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbo, M. U. (2020). Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria). *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 34-40.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani, Arifin, D., & Aspan, H. (2022). The Influence of Motivation, Compensation and Work Discipline toward Employee Performance at PT. Mewah Indah Jaya. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(2), 258–269.
- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Rewards on Employee Performance : With Special Reference to ElectriCo . February*, 311–318.
- Hermayani, M., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Bintang Motor Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 304–310.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact of Rewards (Intrinsic and extrinsic) on Employee Performance With Special Reference to Courier Companies of City Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, 8(2), 937.
- Mamik, M., Apriantoro, N. H., & Luthfiah, S. (2016). International Review of Social Sciences and Humanities Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 10(2).
- Mangkunegara. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory: A Jossey-Bass Reader*. John Wiley & Sons, Inc., 480.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Njoroge, S.W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(11), 2319–7668.
- Nnaji-Ihedimma, N. C., & Egbunike, F. C. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 80–88.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1050–1059.