

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau

Intan Putri Lestari^{1)*}, Okta Karneli²⁾

¹⁾intan.putri2845@student.unri.ac.id

^{1,2)}Universitas Riau

Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 18 Maret 2024

Revisi: 20 Maret 2024

Diterima: 28 Maret 2023

Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;

Kuantitatif;

Punishment;

Reward;

Simple Random Sampling;

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui serta menganalisis pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau. Dalam kehidupan dunia bisnis tidak akan pernah terlepas dari kata persaingan. Persaingan kuat menuntut setiap para pelaku usaha meningkatkan produktivitas serta kualitas sumber daya manusia dan strategi yang dipakai dalam menghadapi persaingan yang terjadi, baik dengan teknologi dan sarana prasarana yang mendukung serta canggih. Variabel independen ialah *reward* (X1) dan *punishment* (X2), kemudian yang menjadi variabel dependen ialah disiplin kerja (Y). Metode penelitian ini yakni metode kuantitatif. Populasi sejumlah 109 karyawan serta sampel sejumlah 52 karyawan yang menjadi responden dimana digunakan teknik *simple random sampling* dan rumus slovin untuk menentukan total sampel responden pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau. Sumber data berupa data primer yang didapat dengan sebaran kuesioner pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau, yang selanjutnya diklasifikasikan secara statistik memakai program SPSS. Hasil uji memperlihatkan secara parsial variabel *reward* (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), secara parsial variabel *punishment* (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh antara *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

LATAR BELAKANG

(Nawawi, 2016) *reward* atau penghargaan merupakan bentuk usaha yang ditunjukkan oleh perusahaan untuk menciptakan serta menumbuhkan rasa dipercaya pada lingkungan kerja, berupa faktor penghargaan serta faktor keterkaitan antar karyawan. Pemberian *reward* dilakukan untuk meningkatkan motivasi serta disiplin kerja karyawan. Dengan adanya *reward*, karyawan

* Corresponding author

lebih terpacu untuk berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang mana juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan tersebut.

Purnama (Nompo et al., 2020), *Reward* ialah suatu bentuk penerimaan atas prestasi organisasi berikan karyawannya untuk meningkatkan motivasi mereka serta berprestasi guna memperoleh tujuan organisasi. Pemberian *reward* harus pula dibarengi dengan pemberian *punishment* atau hukuman. Sesuai dengan teori yang dikemukakan (Skinner, 1953) dengan teori *reinforcement* yang menjelaskan perilaku yang yang memiliki dampak positif akan terus kembali dilakukan dan perilaku yang memiliki dampak negatif akan lebih dijauhi. Kondisi tersebut dilakukan untuk menertibkan karyawan yang melakukan pelanggaran dan indisipliner dalam bekerja, serta untuk membenahi kinerja karyawan yang lalai.

Punishment atau hukuman merupakan sikap yang diambil oleh perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan yang melanggar, untuk menjaga aturan yang dibuat, serta mengajarkan mereka yang melanggar (Mangkunegara, 2013). Dengan adanya *punishment* atau hukuman diharapkan para karyawan tetap mematuhi aturan yang sudah perusahaan buat. *punishment* dibuat agar tumbuhnya rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan. *Punishment* adalah bentuk tindakan pendisiplinan yang dibuat oleh perusahaan agar setiap karyawan bertanggung jawab atas tindakan yang telah dilakukan.

Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri memiliki beberapa unit divisi, yaitu bagian proses, bengkel, *kernel crushing plant* (kcp), *grading*, biogas dan keamanan. Hal ini menuntut Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri untuk melakukan penilaian kerja untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dimiliki, selain itu juga akan memperlihatkan prestasi yang telah dilakukan karyawan saat memperoleh tujuan atau harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja akan mendapatkan apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, salah satu penghargaan atau *reward* yang diberikan Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Adalah dengan pemberian bonus. Dalam pemberian bonus terdapat beberapa aspek yang menjadi penilaian bagi karyawannya, yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Daftar Penilaian Bonus Karyawan PBS PT Inti Indosawit subur Asian Agri

| No | Keterangan | Nilai | | | | Jumlah Karyawan |
|----|------------------------------|-------|----|----|----|-----------------|
| | | A | B | C | D | |
| 1 | <i>Personality Adjective</i> | 11 | 24 | 63 | 11 | 109 |
| 2 | Surat Peringatan | – | – | – | – | 5 |
| 3 | Hari Kerja Efektif | 95 | 13 | 1 | 0 | 109 |

Sumber: Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Asian Agri, 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat ada tiga aspek yang menjadi penilaian karyawan untuk mendapatkan bonus, di antaranya *personality adjective*, surat peringatan dan hari kerja efektif. *Personality adjective* sendiri merupakan penilaian yang dilakukan perusahaan kepada sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan saat sedang melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya yaitu surat peringatan, ialah bentuk dari *punishment* yang didapat karyawan saat melakukan kesalahan saat bekerja. Hal ini menjadi salah satu aspek penting, karena dapat menggambarkan tingkat disiplin karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Berikutnya ada hari kerja efektif dimana memuat tentang absensi karyawan selama periode yang telah ditentukan.

Selain dengan adanya *reward* dan *punishment* Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri juga melakukan absensi setiap harinya untuk meningkatkan disiplin kerja

karyawan. Selain itu juga untuk menjaga ketertiban dan keselarasan dalam bekerja, karyawan di tuntut untuk bersikap disiplin saat bekerja agar memudahkan perusahaan mewujudkan harapan yang sudah direncanakan. Bisa diketahui melalui tabel berikut tingkat kedisiplinan berdasarkan absensi karyawan dari tahun 2019 – Juni 2023 :

Tabel 2. Jumlah Absensi dari Tahun 2019 - *Juni 2023

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Keterangan | | |
|----|-------|-----------------|------------|----------|----------|
| | | | Sakit | Izin | Mangkir |
| 1 | 2019 | 109 | 16 (15%) | 32 (29%) | 52 (47%) |
| 2 | 2020 | 109 | 45 (41%) | 45 (41%) | 39 (35%) |
| 3 | 2021 | 109 | 11 (10%) | 47 (43%) | 76 (69%) |
| 4 | 2022 | 109 | 34 (31%) | 39 (36%) | 58 (53%) |
| 5 | 2023 | 109 | 21 (19%) | 20 (18%) | 58 (53%) |

Sumber: Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Asian Agri, 2023

Tabel di atas menunjukkan daftar absensi dari tahun ke tahun dimana pada Tahun 2023 daftar absensi hanya sampai bulan Juni. Pada tabel tersebut memuat tentang jumlah hari kerja, hari libur dan mangkir karyawan selama setahun. Dapat dilihat bahwa adanya perubahan jumlah mangkir dari tahun ke tahun dan pada Tahun 2021 karyawan banyak melakukan mangkir atau tidak masuk kerja tanpa alasan. Pada Tahun 2023 jumlah mangkir termasuk banyak dan dapat bertambah lagi hingga absensi mencapai bulan Desember. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri bermasalah, karena banyaknya karyawan yang melanggar aturan dan melakukan indisipliner. Dengan adanya daftar absensi ini menjadi sebuah petunjuk untuk melakukan penelitian di Pabrik Buatan Satu PT Inti Indosawit Subur Asian Agri.

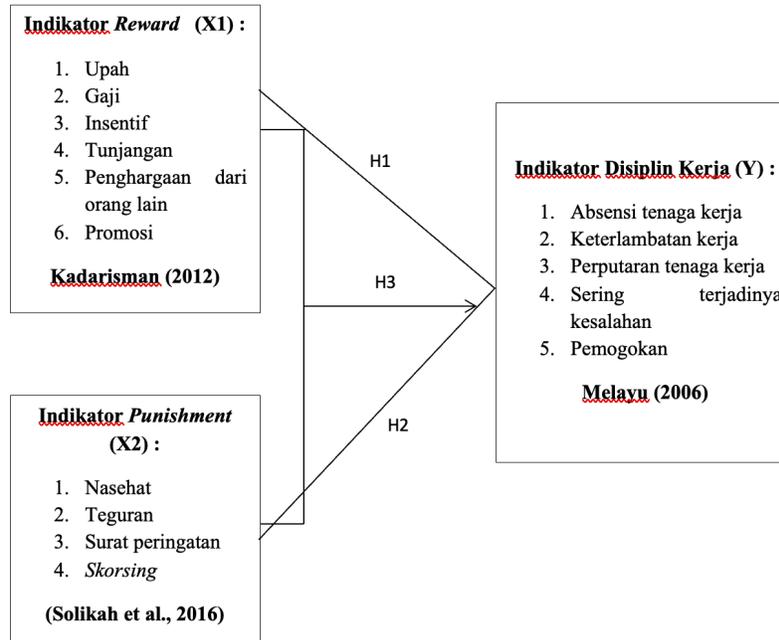
(Nawawi, 2016) *reward* atau penghargaan merupakan bentuk usaha yang ditunjukkan oleh perusahaan untuk menciptakan serta memberikan perasaan yang dipercaya di area kerja, yang berupa aspek penghargaan serta aspek hubungan antar karyawan. Purnama (Nompo et al., 2020), *Reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan atas prestasi tertentu yang organisasi berikan terhadap karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka serta berprestasi guna memperoleh tujuan perusahaan. Kadarisman (Saputra 2017), menerangkan *reward* terdiri atas enam dimensi yakni sebagai berikut: (1) Upah, yakni hak karyawan yang diberikan serta ditandakan berupa uang atas imbalan terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya. (2) Gaji, merupakan upah atau balas jasa yang dibayarkan secara berkala atau dalam waktu yang tetap. (3) Insentif, merupakan kompensasi atau penghasilan tambahan yang perusahaan berikan ke karyawan yang sudah memperoleh bahkan melebihi target dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (4) Tunjangan, merupakan bentuk kompensasi selain gaji yang perusahaan berikan ke karyawan untuk menunjang pekerjaan dan keberlangsungan hidup karyawan tersebut. (5) Penghargaan dari orang lain, ialah bentuk penghargaan yang diberi kepada seseorang terhadap pencapaian yang sudah mereka lakukan (6) Promosi, adalah pengembangan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya, dimana penghasilan serta tanggung jawab nya yang lebih besar.

Punishment atau hukuman merupakan sikap yang diambil oleh perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan yang melanggar, untuk menjaga aturan yang ada, serta mengajarkan mereka yang melanggar (Mangkunegara, 2013). Sandy & Faozen (Pradnyani et al. 2020), Hukuman adalah konsekuensi yang diterima oleh pekerja karena melanggar aturan. (Nompo et al. 2020), *Punishment* ialah peringatan, sanksi yang diberikan serta bertujuan untuk membenahi kualitas kerja karyawan yang melanggar atau tidak menaati peraturan yang ada.

(Solikah et al., 2016), mengatakan bahwa Indikator dari *punishment* adalah sebagai berikut : (1) Nasehat, ialah suatu ungkapan yang diberikan seseorang kepada orang lain untuk menjadi panduan dalam bertindak. (2) Teguran, merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperingati karyawan atas kesalahannya sehingga dapat membenahi diri dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. (3) Surat peringatan, merupakan bentuk fisik dari suatu teguran untuk karyawan dimana mereka sudah melanggar aturan atau kebijakan perusahaan. (4) Skorsing, ialah tindakan pemberhentian sementara karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

Tsauri (2013), Disiplin kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang dilandasi rasa tanggung jawab untuk menghormati dan menaati serta mematuhi peraturan yang di perusahaan, sehingga tercipta kesamaan dan keselarasan perilaku karyawan. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap untuk melaksanakan manajemen untuk mempertahankan nilai serta pedoman perusahaan. Disiplin ialah tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan perusahaan sebagai bentuk sikap untuk memenuhi berbagai kebutuhan. (Hasibuan, 2011) mengatakan disiplin yang baik dapat menggambarkan besarnya tanggung jawab yang seseorang miliki dari beberapa pekerjaan yang sudah diberikan, serta dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja, serta terbentuknya tujuan perusahaan. Terlaksananya disiplin kerja yang optimal dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih efektif serta efisien agar tujuan pribadi serta perusahaan bisa terwujud. (Siagian, 2013) mengatakan disiplin kerja ialah suatu sikap yang ditunjukkan untuk menghargai, menaati, patuh dan menghormati akan aturan serta kebijakan secara tertulis atau tidak tertulis serta siap untuk melaksanakan serta menyetujui sebuah konsekuensi berupa hukuman jika seseorang melanggar kebijakan serta tidak bertanggung jawab akan wewenang yang dibebankan padanya.

(Saripuddin, 2017) menerangkan disiplin ialah sebuah aktivitas yang perusahaan lakukan agar karyawannya dapat mematuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada. Malayu (Farida & Hartono, 2016), menerangkan indikator kedisiplinan yang bisa dipakai dalam memahami seberapa disiplin tenaga kerja pada suatu perusahaan, diantaranya: (1) Absensi tenaga kerja ialah daftar kehadiran yang memuat tentang tingkat kedisiplinan seorang karyawan saat masuk kerja, serta merangkum keterlambatan hadir. (2) Keterlambatan kerja merupakan kegagalan seorang karyawan saat menyelesaikan tugas sesuai tanggal yang telah ditentukan. (3) Perputaran tenaga kerja (LTO) adalah ketika karyawan keluar atau kembali dari suatu organisasi dalam jumlah tertentu. (4) Seringnya terjadi kesalahan, faktor di luar kendali manusia, semacam kekeliruan sistem material, rusaknya mesin atau lainnya dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan ini. Namun, penelitian harus dilakukan terhadap karyawan yang terlibat jika faktor-faktor di atas tidak menjadi penyebabnya. (5) Pemogokan, ini menunjukkan bahwa karyawan tidak disiplin. Pemogokan adalah manifestasi dari ketidakpuasan, kegelisahan, atau emosi lainnya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

(Sujarweni, 2018) Hipotesis ialah pendapat awal terhadap tujuan penelitian yang dibuat melalui kerangka pemikiran yang sudah ditentukan sebelumnya. Hipotesis ialah pernyataan mengenai keterkaitan antara beberapa variabel. Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berfikir dapat ditarik dugaan awal atau hipotesis sesuai rumusan masalah dan tujuan penelitian berupa :

H1 : Terdapat pengaruh antara Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.

H2 : Terdapat pengaruh antara Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.

H3 : Terdapat pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau yang beralamatkan Desa Mekar Jaya, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. (Sujarweni, 2018), Sampel ialah bagian dari keseluruhan populasi yang dipakai pada penelitian. Pada proses pengambilan sampel ini, peneliti memakai teknik *Simple Random Sampling* untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data. Teknik *Random Sampling* adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel pada populasi yang dilaksanakan secara tidak beraturan dengan tidak melihat strata yang terdapat pada populasi (Sugiyono, 2021) serta memakai rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana n = Sampel N = Populasi, e^2 = estimasi kesalahan

Adapun e^2 pada penelitian yaitu menggunakan 10%

$$\begin{aligned}
 &= \frac{109}{1 + 109(10\%)^2} \\
 &= \frac{109}{1 + 109(10\%)^2} \\
 &= \frac{109}{1 + 1,09} \\
 &= \frac{109}{2,09} \\
 &= 52,15
 \end{aligned}$$

$n = 52,15$ dan akan digenapkan menjadi 52 karyawan.

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan untuk pengumpulan data penelitian. Kuesioner ini ditujukan untuk seluruh karyawan pabrik buatan satu yang digunakan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini penulis memakai media yang disediakan pihak Google, yaitu *Google Forms* untuk membantu mempermudah dalam penyebaran kuesioner. Berikut merupakan bentuk perumusan operasional setiap variabel.

Tabel 3. Konsep Operasional

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--|-----------------------------|---|
| <i>Reward</i> Kadarisman (2012) | Gaji | a. Upah tetap b. Tunjangan tetap |
| | Insentif | a. Material dan non material b. Jaminan sosial |
| | Tunjangan | a. Kompensasi finansial b. Kompensasi non finansial |
| | Penghargaan dari orang lain | a. Apresiasi b. Simpati |
| | Promosi | a. Kenaikan jabatan b. Peluang naik gaji |
| | Nasehat | a. Anjuran b. Petunjuk |
| <i>Punishment</i> (Solikah et al., 2016) | Teguran | a. Peringatan b. Perintah |
| | Surat peringatan | a. Terjadinya kesalahan saat bekerja b. Melakukan <i>indisipliner</i> |
| | <i>skorsing</i> | a. Pemberhentian kerja sementara b. Sanksi atau hukuman |
| | Absensi tenaga kerja | a. Daftar hadir b. Kedisiplinan |
| Disiplin Kerja Melayu (2006) | Keterlambatan kerja | a. Cuaca b. Alasan Pribadi |
| | Perputaran tenaga kerja | a. Pengunduran diri b. PHK |
| | Sering terjadinya kesalahan | a. Kelalaian dalam bekerja b. Kurang paham akan pekerjaan yang dilakukan |
| | Pemogokan | a. Menghentikan pekerjaan secara paksa yang dilakukan oleh karyawan b. Hak karyawan yang tidak terpenuhi |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

(Sugiyono, 2013) mengatakan bahwa, analisis data ialah sebuah aktivitas yang

dilaksanakan sesudah mendapatkan keseluruhan data yang terkumpul melalui responden. Aktivitas yang termasuk pada analisis data merupakan mengklasifikasikan data yang terkumpul sesuai dengan variabel serta jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel pada semua responden, menerangkan data tiap variabel yang diuji, membuat hitungan guna menjawab rumusan masalah, serta membuat hitungan guna mengukur hipotesis yang sudah ditentukan. Beberapa tahap yang dilaksanakan diantaranya, 1. Analisis deskriptif, 2. Uji instrumen penelitian yang mencakup, uji validitas dan uji reliabelitas, 3. Uji asumsi klasik yang meliputi, uji normalitas, uji multikolineartias, dan uji heterokedastisitas, 5. Uji analisis data yang mencakup, analisis regresi linear sederhana serta analisis regresi linear berganda, 6. Uji hipotesis yang mencakup, uji parsial, uji simultan serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas 1

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas 2

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0.622 | 0.273 | Valid |
| X1.2 | 0.544 | 0.273 | Valid |
| X1.3 | 0.643 | 0.273 | Valid |
| X1.4 | 0.310 | 0.273 | Valid |
| X1.5 | 0.586 | 0.273 | Valid |
| X1.6 | 0.716 | 0.273 | Valid |
| X1.7 | 0.387 | 0.273 | Valid |
| X1.8 | 0.390 | 0.273 | Valid |
| X1.9 | 0.487 | 0.273 | Valid |
| X1.10 | 0.452 | 0.273 | Valid |
| X2.1 | 0.453 | 0.273 | Valid |
| X2.2 | 0.644 | 0.273 | Valid |
| X2.3 | 0.774 | 0.273 | Valid |
| X2.4 | 0.723 | 0.273 | Valid |
| X2.5 | 0.668 | 0.273 | Valid |
| X2.6 | 0.707 | 0.273 | Valid |
| X2.7 | 0.802 | 0.273 | Valid |
| X2.8 | 0.683 | 0.273 | Valid |
| Y1 | 0.689 | 0.273 | Valid |
| Y2 | 0.628 | 0.273 | Valid |
| Y3 | 0.642 | 0.273 | Valid |
| Y4 | 0.723 | 0.273 | Valid |
| Y5 | 0.747 | 0.273 | Valid |
| Y6 | 0.679 | 0.273 | Valid |
| Y7 | 0.451 | 0.273 | Valid |
| Y8 | 0.302 | 0.273 | Valid |

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Sesuai hasil uji validitas yang telah digunakan untuk mengukur variabel *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja menghasilkan rhitung > rtabel, sehingga seluruh pernyataan pada

kuesioner dapat digunakan dan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|--------------------|------------------|-------------|------------|
| Reward (X1) | 0.685 | 0.60 | Reliabel |
| Punishment (X2) | 0.833 | 0.60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Y) | 0.741 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Sesuai tabel 6 didapat hasil penelitian yang menyatakan realibilitas terhadap variabel – variabel yang dipakai menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Sehingga didapat kesimpulan jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel pada penelitian ini dianggap reliabel serta bisa atau dapat digunakan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 4.739 | 4.809 | | .985 | .329 | | |
| REWARD | .233 | .094 | .268 | 2.483 | .017 | .973 | 1.028 |
| PUNISHMENT | .557 | .106 | .569 | 5.271 | .000 | .973 | 1.028 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Menurut tabel hasil analisis regresi berganda, didapat hasil berikut:

$$Y = 4,739 + 0,233 X1 + 0,577 X2 + e \quad (2)$$

Dimana : Y = variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan, X1 = *reward*, X2 = *punishment*, b1 = koefisien regresi variabel antara X1 dan Y, b2= koefisien regresi variabel antara X2 dan Y, a = konstanta

Keterangan :

- Angka konstan (a) pada persamaan regresi ialah 4.739 artinya apabila nilai variabel *Reward* dan *Punishment* dikatakan konstan, artinya nilai Disiplin Kerja Karyawan pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau adalah sebesar 4.739.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja senilai 0,233 bernilai positif. Yang artinya tiap kenaikan 1 satuan variabel *Reward* (X1) maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,233 dengan asumsi variabel *Punishment* (X2) tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* (X2) senilai 0,557 bernilai positif. Yang artinya tiap kenaikan 1 satuan variabel *Punishment* (X2), maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja (Y) senilai 0,557 dengan asumsi variabel *Reward* (X1) tetap atau konstan.
- Standar error (e) ialah variabel acak yang memiliki distribusi probabilitas yang mewakili seluruh faktor yang memiliki pengaruh pada Y namun tidak diletakkan pada persamaan.

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t
 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 4.739 | 4.809 | | .985 | .329 | | |
| REWARD | .233 | .094 | .268 | 2.483 | .017 | .973 | 1.028 |
| PUNISHMENT | .557 | .106 | .569 | 5.271 | .000 | .973 | 1.028 |

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Sesuai tabel 8, didapat nilai variabel sebagai berikut:

- Menurut hasil hitung didapat nilai t hitung $>$ t tabel yakni $2,483 > 2,008$, nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Sehingga didapat simpulan H1 diterima, dimana variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.
- Menurut hasil hitung didapat nilai t hitung $>$ t tabel yakni $5,271 > 2,008$, nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Sehingga didapat simpulan H2 diterima, dimana variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji f
 ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 143.994 | 2 | 71.997 | 19.659 | .000 ^b |
| | Residual | 179.449 | 49 | 3.662 | | |
| | Total | 323.442 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Sesuai tabel 9 didapat nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $19.695 > 3,19$ serta nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Didapat kesimpulan H3 diterima, dimana variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .667 ^a | .445 | .423 | 1.914 |

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Olah Data SPSS, 2024

Sesuai hasil hitung didapat nilai *R Square* senilai 0,445 (44,5%). Kondisi ini memperlihatkan variabel pelatihan dan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan senilai 44,5%. Sementara sisanya senilai 55,5% dipengaruhi variabel lainnya yang bukan diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti

Indosawit Subur Asian Agri Riau

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan cara uji parsial didapatkan hasil t hitung > t tabel yakni, 2,483 > 2,008 pada nilai signifikansi 0,017 < 0,05, nilai koefisien regresi sejumlah 0,233, yang mengarah ke pada positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik *reward*, artinya disiplin kerja karyawan bisa meningkat.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subr Asian Agri Riau

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan cara uji parsial didapatkan hasil t hitung > t tabel yakni, 5,271 > 2,008 pada nilai signifikansi 0,000 < 0,05 nilai koefisien regresi sejumlah 0,557, yang mengarah ke pada positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik *punishment*, artinya disiplin kerja karyawan bisa meningkat.

Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan cara uji parsial didapatkan hasil t hitung > t tabel yakni, 5,271 > 2,008 pada nilai signifikansi 0,000 < 0,05 nilai koefisien regresi sejumlah 0,557, yang mengarah ke pada positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik *punishment*, artinya disiplin kerja karyawan bisa meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian memperlihatkan secara simultan variabel reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau.

REFERENSI

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Hasibuan, S. P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288–299.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Saputra, D. 2012. M. K. J. R. P. (2017). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Saripuddin. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Kemasindo Cepat Nusantara Modern. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*, 8(10), 419–428.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Skinner, B. F. (1953). *Exclamation Science And Human Behavior*. Macmillan.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91–105.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press*.