

PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR BARU SUKSES KABANJAHE

Menanti Br Sembiring¹⁾, Ingan Ukur Br Sitepu²⁾, Putri Yulianti Hutasoit³⁾

¹⁾Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality

²⁾Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality Berastagi

³⁾Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Quality

Email: sembiringmenanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang . Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan kuesioner kepada responden. Metode penelitian digunakan untuk menganalisis data menggunakan metode kuantitatif, analisis statistik. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa secara parsial kedua variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y), dengan masing – masing nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.468 > 1,692$) untuk variabel *reward* (X1) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.668 > 1,692$) untuk variabel *punishment* (X2), Secara bersama – sama kedua variabel bebas yaitu *reward* (X1) dan *punishment* (X2) mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,932 > 3,295$). Uji R^2 nilai koefisien determinasi sebesar 0,858 dan bernilai positif yang berarti, besarnya hubungan antara *reward* (X1) dan *punishment* (X2) dengan disiplin kerja (Y) adalah 85,80% . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe 85,80% dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* dan sisanya 14,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *reward, punishment, disiplin kerja*

ABSTRACT

This research is conducted with the aim to know the influence of reward and punishment to employee work discipline to the PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. The sample in this research were 35 respondents. Techniques of data collection was done by filing questionnaires to respondents. The research method to analyze the data using quantitative methods, statistical analysis. From the results of data processing, it was obtained that partially the two independent variables, namely reward (X1) and punishment (X2) had a positive and significant effect on the work discipline variable (Y), with each value t count $>$ t table ($5,468 > 1,692$) for the reward variable (X1) and t count $>$ t table ($6.668 > 1.692$) for punishment variable (X2), the two independent variables, namely reward (X1) and punishment (X2) were able to influence the dependent variable, namely work discipline (Y) with a value of F count $>$ F table ($96.932 > 3.295$). R^2 test: the coefficient of determination is 0.858 and a positive value, which means, the relationship between reward (X1) and punishment (X2) with work discipline (Y) is 85.80%. This means that the work discipline of employees of PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe 85.80% is influenced by reward and punishment and the remaining 14.20% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *reward, punishment, work discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT.Fajar Baru Sukses yang beroperasi di Kabupaten Karo Sumatera Utara merupakan distributor produk pertanian untuk masyarakat petani di Kabupaten Karo dan sekitarnya. Sebagai suatu perusahaan yang berorientasi terhadap profit maka harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam suatu perusahaan, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing - masing karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah bagaimana *reward* dan *punishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan, tersebut. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* yang digunakan harus mampu secara efektif, meningkatkan disiplin kerja karyawan

Menurut Fahmi (2016) "*Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial". Sementara itu menurut Mahmudi, (2015) menyatakan bahwa "*reward* adalah pengukuran kinerja yang bertujuan untuk memberikan dasar sistematis bagi manajer seperti kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi." *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan telah memberikan hasil kerja mereka kepada perusahaan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi Menurut Fahmi, (2016) *Reward* atau kompensasi yang diberikan

kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 (tiga) bentuk pilihan, yakni :

- a. Finansial tunai
- b. Finansial tunjangan
- c. Non finansial

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan tidak hanya memberikan *reward* tapi juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak disiplin dan tidak dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Pemberian *reward* dan *punishment* ini sangat penting dilakukan pimpinan secara adil.

Menurut Fahmi, (2016) "*Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan". Pemberian *punishment* merupakan pemberian hukuman/sanksi yang diberikan pimpinan kepada seorang karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut Fahmi (2016), menyatakan bentuk *punishment* yang diberikan pimpinan dapat berupa:

1. *Punishment* yang berpengaruh langsung pada finansial/*reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. *Punishment* yang tidak langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata. misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikuti dalam rapat-rapat penting, dan lain sebagainya.

Melalui pemberian *reward* dan *punishment* ini maka diharapkan karyawan akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ditunjang

oleh karyawan yang disiplin. Menurut Hasibuan, (2016) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”

Sedangkan Hamali (2016) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.” Pada dunia kerja disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, tidak mangkir, mengikuti arahan-arahan yang diberikan oleh atasan, dan lain sebagainya. Secara umum karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan ini dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2014) yakni dengan cara :

1. Pendisiplinan prepentif
2. Pendisiplinan Korektif
3. Pendisiplinan Progresif

Dengan pemberian tindakan pendisiplinan ini maka diharapkan semua karyawan yang ada diperusahaan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun dalam memberikan tindakan pendisiplinan harus dilakukan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan juga harus sudah mensosialisasikan semua aturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya, sehingga tidak terjadi pelanggaran karena ketidaktahuan karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Fajar Baru Sukses yang beralamat di Jl. Pasar Baru Padang Mas 1 No.19-21, Kabanjahe Kabupaten Karo

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam PT. Fajar Baru Sukses Kabanjahe yang berjumlah 35 orang

b. Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relative kecil, maka pengambilan sampel dilakukan secara jenuh/total, jadi seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan menjadi sampel penelitian, yakni berjumlah 35 orang.

3. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS versi 22, dan dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur instrument penelitian untuk mendapatkan data yang valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan korelasi *product moment*. Dalam penelitian ini kriteria pengambilan keputusan suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada α 5% maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrument penelitian. Kuesioner yang digunakan dinyatakan realibel jika menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Kuesioner dinyatakan realibel jika *cronbach alphanya* $> 0,60$ pada α 5%

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* atau dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dimana residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sementara itu untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis uji *Scatterplots* agar hasilnya lebih jelas dengan kriteria $\text{sig} > 0,05$.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi.

c. Metode Analisis Kuantitatif

Analisis regresi berganda merupakan analisis regresi yang menunjukkan pengaruh nilai dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Disiplin (variabel dependen)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X_1)

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel *Punishment* (X_2)

X_1 = *Reward* (variabel independen)

X_2 = *Punishment* (variabel independen)

e = Error

d. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis merupakan suatu metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data penelitian..

1. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh antara parsial antara variabel independen (*reward and punishment*) terhadap variabel dependen (disiplin kerja), dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

H_0 : Artinya variable *reward* dan *punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fajar Baru Sukses Kabanjahe.

H_a : Artinya variable *reward* dan *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fajar Baru Sukses Kabanjahe.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_a = 0$ diterima jika t hitung < t tabel pada $\alpha = 5\%$

$H_0 \neq 0$ ditolak jika t hitung > t tabel pada $\alpha = 5\%$

2. Uji F (Serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variable independen secara simultan terhadap variabel dependen. Prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut :

Membandingkan antara F hitung dengan F tabel :

H_0 : Artinya variable *reward* dan *punishment* secara bersama-sama

tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fajar Baru Sukses Kabanjahe

H_a : Artinya variable *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Fajar Baru Sukses Kabanjahe

$H_a = 0$ diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$H_0 \neq 0$ ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau R^2 merupakan suatu ukuran yang paling penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variabel dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Dari data yang dikumpulkan kemudian diuji kualitas datanya dan diperoleh uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Pernyataan	r hitung g (X1)	r hitung g (X2)	r hitung g (Y)	r tabel	Ket.
1	0,811	0,861	0,804	0,334	Valid
2	0,879	0,887	0,690	0,334	Valid
3	0,633	0,825	0,870	0,334	Valid
4	0,830	0,816	0,815	0,334	Valid
5	0,815	0,888	0,777	0,334	Valid
6	0,772	0,689	0,685	0,334	Valid

7	0,811	0,750	0,711	0,334	Valid
8	0,869	0,824	0,743	0,334	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *reward* (X1), *punishment* (X2) dan Disiplin Kerja (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) bahwa setiap pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,334, dengan demikian maka data yang digunakan dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya

Data yang dimasukkan dalam model regresi selain harus valid maka harus reliabel. Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward	0,920	Reliabel
Punishment	0,929	Reliabel
Disiplin Kerja	0,897	Reliabel

Dari Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variable reward (0,920), punishment (0,929) dan Disiplin Kerja (0,897) lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) dan layak digunakan dalam model regresi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Kolmogorov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.09884017
Most Extreme Differences	.122
Absolute	.107
Positive	-.122
Negative	.122
Test Statistic	.200 ^{c,d}
Asymp. Sig. (2-tailed)	

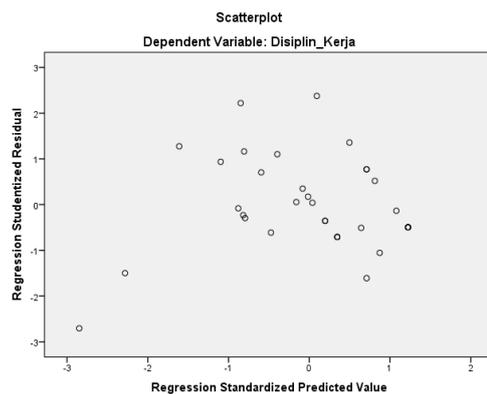
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh sebesar .200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplo

Berdasarkan Gambar 1 dapat kita lihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga data yang dimasukkan dalam model layak digunakan dalam regresi

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Connstant)		
<i>Reward</i>	.617	1.622
<i>Punishment</i>	.617	1.622

Dari Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan hasil dari VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel

independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) yang diolah pada program SPSS versi 22 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1					
(Constant)	4.836	2.185		2.213	.034
<i>Reward</i>	.375	.068	.463	5.468	.000
<i>Punishment</i>	.530	.080	.565	6.668	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan Tabel 5 di atas maka dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,836 + 0,375 X_1 + 0,530 + e$$

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan :

- Nilai konstanta sebesar 4,836 dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh *reward* dan *punishment* maka disiplin kerja karyawan pada PT Fajar Baru Sukses tetap sebesar 4,836.
- Nilai koefisien regresi *reward* (X_1) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa *reward* (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah dengan disiplin kerja karyawan, karena koefisien regresi bernilai positif. Setiap peningkatan *reward* 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,375 satuan.
- Nilai koefisien regresi *punishment* (X_2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai

hubungan positif atau searah dengan disiplin kerja karyawan, karena koefisien regresi bernilai positif. Setiap peningkatan *punishment* 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,530 satuan.

- d. Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah variabel *punishment* (X)

4. Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Parsial)

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh variabel *reward* (X1) terhadap disiplin kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,468 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} 1,692 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan, secara parsial variabel bebas yaitu *reward* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).
- Pengaruh variabel *punishment* (X2) terhadap disiplin kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,668 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} 1,692 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan, secara parsial variabel bebas yaitu *punishment* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variable bebas (variable *reward* dan *punishment*) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variable dependen (Disiplin

kerja) karyawan PT.Fajar Baru Sukses Kabanjahe. Setelah diolah dengan bantuan SPSS versi 22 maka diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	907.368	2	453.684	96.93	.000 ^b
Regression	149.774	3	4.680	2	
Residual	1057.143	2			
Total		3			
		4			

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

b. Predictors : (Constant), Punishment, Reward

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 96,932, lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,295 dengan nilai signifikannya 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.849	2.163

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besar persentase variabel disiplin kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) sebesar 0,858 atau sebesar 85,80% sedangkan sisanya

sebesar 14,20% dijelaskan oleh factor lain diluar model penelitian.

B. Pembahasan

Kedisiplinan karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Tingginya disiplin karyawan tidak terlepas dari *reward* yang mereka terima. Namun atasan tidak hanya memberi reward tapi juga harus ada pelaksanaan *punishment* bagi karyawan yang melanggar aturan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kedua variable yakni variable *reward* dan variable *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin karyawan pada PT, Fajar Baru Sukses Kabanjahe. Namun berdasarkan hasil penelitian maka variable yang paling berpengaruh terhadap disiplin karyawan PT.Fajar Baru Sukses Kabanjahe adalah pemberian *punishment* yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat terjadi karena pemberian *punishment* tidak hanya dapat secara langsung mengurangi pendapatan karyawan namun pemberian *punishment* ini juga dapat mempengaruhi psikologis karyawan seperti yang dikemukakan oleh Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa bentuk *punishment* yang diberikan oleh pimpinan dapat berupa : (1) *Punishment* yang berpengaruh langsung pada finansial/*reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau pemberhentian gaji,tunjangan, bonus, dan lainnya, (2) *Punishment* yang tidak langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata, misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dalam rapat-rapat penting. Tentu saja tidak ada karyawan yang menginginkan mereka mendapatkan *punishment* ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda *reward* (X1), *punishment* (X2), dan disiplin kerja karyawan (Y) diperoleh $Y = 4,836 + 0,375 X1 + 0,530X2 + e$, dijelaskan bahwa :
 - a. Nilai konstanta sebesar 4,836 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu *reward* dan *punishment* maka disiplin kerja karyawan tidak akan mengalami perubahan (konstan), yakni tetap sebesar 4,836.
 - b. Nilai *reward* (X1) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa jika variabel *reward* (X1) naik 1 satuan maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,375 satuan.
 - c. Nilai *punishment* (X2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa jika variabel *punishment* (X2) naik 1 satuan maka variabel disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,530 satuan.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menjelaskan bahwa :
 - a. Pada hasil uji t (parsial) variabel *reward* diperoleh t_{hitung} sebesar 5,468 dengan nilai t_{tabel} 1,692 ($5,468 > 1,692$), dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y) diterima,
 - b. Pada variabel *punishment* (X2) dapat dilihat bahwa hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,668 lebih besar dari t_{tabel} ($6,668 > 1,692$) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel disiplin kerja karyawan (Y) diterima, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel *punishment* mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja karyawan

3. Pada hasil pengujian simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 96,932 dan F_{tabel} sebesar 3,295 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara serempak variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).
4. Hasil uji koefisien determinasi, diperoleh sebesar 0,858 yang berarti bahwa 85,80% variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat dan sisanya sebesar 14,20% dijelaskan oleh sebab – sebab lain diluar model penelitian.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah variabel *punishment* (X2).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang perlu disampaikan penulis antara lain :

1. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan *reward* yang adil dan layak kepada karyawan yang berprestasi. seperti pemberian hadiah berupa fasilitas yang dapat digunakan karyawan dalam bekerja, bonus perjalanan (*tour*), dan promosi jabatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *punishment* (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe, dengan demikian diharapkan pimpinan perusahaan harus mempertegas pemberian

punishment dan hukuman yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan, Madenatera.
- Fahmi, Irham. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta, CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laksana.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 3, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2014. *Statistical Product and Service Solution Versi 22, Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Retnowati, Nova – Muslichah, Erma, Widia. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung. Karya Putra Darwati.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmat Hidayat. 2014, *Metode Penelitian*. Medan. Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT).

Siahaan, Rumiris. 2012. Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.*

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PRENADA MEDIA GROUP.