

# PENGARUH REWARD, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAMITRA SEJAHTERA

Vanessa Wijaya<sup>1)</sup>, Yvonne Wangdra<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>1,2</sup>Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kota Batam, 29434  
pb200910045@upbatam.ac.id<sup>1)</sup>, yvonne@puterabatam.ac.id<sup>2)</sup>

## *Abstract*

*Finding out how PT. Batamitra Prosperous's workload, work discipline, and incentives all interact is the main goal of this study. Using a saturation sampling strategy, the study population consists of 125 workers. Descriptive analysis, assessment of data quality, regression, and hypothesis testing using SPSS as an aid are some of the data analysis approaches that are used. This study's data analysis shows that incentives significantly boost employee performance ( $t$ -value 2.034 >  $t$ -table 1.979). The computed  $t$ -value of 5.547 >  $t$ -table 1.979 also shows that work discipline has a positive and statistically significant effect on individual performance. Furthermore, the computed  $t$ -value of 4.673 >  $t$ -table 1.979 indicates that workload substantially affects employee performance. Finally, the independent variables—reward, work discipline, and workload—simultaneously influence employee performance, as indicated by a calculated  $F$ -value of 38.571 >  $F$ -table 2.68. The coefficient of determination analysis yields a value of 0.489 or 48.9%, signifying that the contribution of work discipline, training, and communication variables to employee performance is 51.1%, while the remaining percentage is influenced by other variables beyond the scope of this research.*

**Keywords :** *Work Discipline; Workload, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi perusahaan selalu mencari metode yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena ketatnya persaingan di dunia bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkinerja tinggi memainkan peran sentral dalam mencapai kesuksesan bisnis dan mengelola sistem organisasi (Indah et al., 2019)

Rewards atau penghargaan adalah komponen yang dapat digunakan oleh bisnis untuk menginspirasi pekerja agar memberikan yang terbaik. Memiliki program penghargaan mendemonstrasikan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan menyadari pentingnya mereka bagi keberhasilan bisnis (Indah et al., 2019). Reward berfungsi sebagai langkah dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk mencapai kualitas diri optimal mereka (Sofiati, 2021). Kesalahan dalam implementasi sistem reward dan hukuman dapat memiliki dampak negatif, menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan potensial mengurangi kinerja individu maupun organisasi (Pratama & Sukarno, 2021).

Kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan tingkat disiplin yang terkendali dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah aspek kunci dari perilaku karyawan, di mana kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan menjadi suatu kebutuhan. Aturan yang jelas dan dapat diterapkan bagi semua karyawan diperlukan sebagai panduan untuk membentuk ketertiban yang baik di lingkungan perusahaan (Nurjaya, 2021). Peraturan kerja mengharuskan karyawan untuk mematuhi aturan seperti tepat waktu, pengisian daftar kehadiran, tugas dari atasan, dan menciptakan suasana kerja yang teratur dan nyaman (Chusminah & Haryati, 2020).

Karyawan seringkali dihadapkan pada beban kerja yang semakin kompleks dan beragam. Mereka yang merasa terbebani oleh beban kerja yang berlebihan dapat menghadapi hambatan dalam berpikir dan mengalami dampak negatif pada kesehatan mereka (Sulastris & Onsardi, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, berpotensi menimbulkan efek emosional

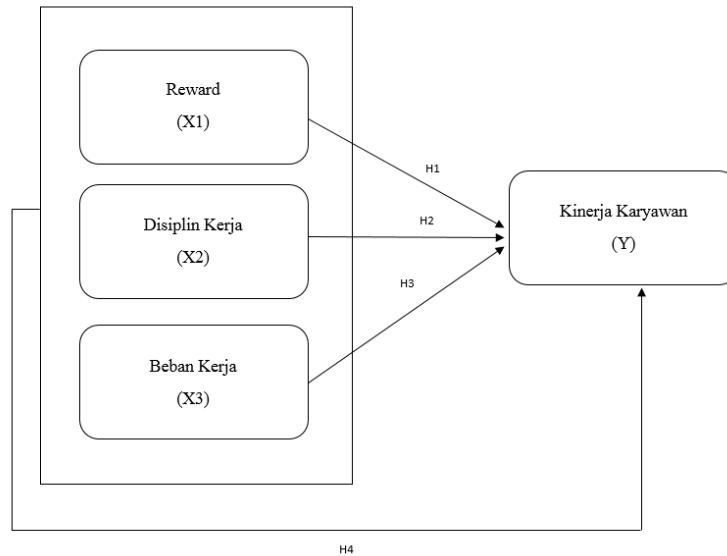
seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan peningkatan iritabilitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya konsentrasi, yang berpotensi mengancam produktivitas karyawan (Nabawi, 2019). Perusahaan perlu memahami berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk mencapai sasaran dengan mempertimbangkan tingkat hasil kerja yang dihasilkan oleh masing-masing anggota tim. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengukur beban kerja, sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kapasitas mereka (Qoyyimah et al., 2020, p. 12).

PT Batamitra Sejahtera adalah galangan kapal yang terletak di Kota Batam, yang mengkhususkan diri dalam pembuatan dan penjualan tugboat serta tongkang. Perusahaan ini biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan berkinerja tinggi dalam bentuk insentif atau perjalanan liburan. Namun, mulai April 2023, perusahaan memutuskan untuk menanggihkan reward karyawan karena tantangan keuangan saat ini yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan menghadapi keprihatinan tentang disiplin karyawan, karena tingkat kehadiran telah meningkat dari waktu ke waktu, sebagian disebabkan oleh penerapan jadwal kerja bergilir di mana karyawan hanya bekerja di kantor selama beberapa hari setiap minggu. Selain itu, 12 departemen dalam perusahaan ini sering menghadapi tantangan dalam tugas lintas departemen, menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan tentang peran dan tanggung jawab mereka. Beban kerja yang kurang memadai telah memicu berbagai masalah, terutama di departemen operasional yang bertanggung jawab untuk memastikan perpanjangan sertifikat selesai seminggu sebelum kedaluwarsa. Pelanggaran terhadap prosedur ini dapat memiliki dampak negatif, mengganggu aliran pendapatan perusahaan dan menghambat kegiatan kapal. Kapal tidak dapat beroperasi sampai semua sertifikat diperbarui, berpotensi menyebabkan kerugian keuangan dan ketidaknyamanan bagi perusahaan.

Saat ini, penelitian sebelumnya belum sepenuhnya menyelidiki hubungan antara tingkat disiplin kerja karyawan dan efektivitas implementasi sistem reward. Pemahaman lebih mendalam dapat memberikan wawasan tentang bagaimana disiplin yang baik dapat memperkuat efek positif dari program reward. Fokus pada penanggihan reward di PT Batamitra Sejahtera menjadi penting, namun penelitian sebelumnya kurang mengeksplorasi dampak tindakan ini terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu membahas dampak jangka panjang serta mencari alternatif untuk mempertahankan motivasi karyawan. Isu manajemen tugas lintas departemen yang menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan juga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, dengan penelitian yang mengeksplorasi bagaimana hal ini memengaruhi kejelasan peran karyawan dan kinerja mereka. Penerapan jadwal kerja bergilir dan dampaknya terhadap tingkat kehadiran dan kinerja karyawan merupakan area yang dapat dijelajahi lebih lanjut, termasuk identifikasi pola kerja yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat menyelidiki alat atau metode efektif untuk mengukur beban kerja karyawan dan bagaimana hal itu berkorelasi dengan produktivitas. Penelitian mendalam di bidang-bidang ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam memahami manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri galangan kapal, seperti di PT Batamitra Sejahtera.

Dampak dari reward, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah elemen-elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap faktor ini memiliki kemungkinan besar untuk memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas para karyawan di PT Batamitra Sejahtera.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Peneliti (2023)

### Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai keterkaitan antarvariabel dalam suatu penelitian yang perlu diuji kevalidannya dengan menggunakan data dan analisis statistic. Secara umum, struktur konseptual yang digunakan dalam penelitian ini tergambar pada Gambar 1 di atas, dengan rincian sebagai berikut:

- H1: Terdapat dugaan bahwa reward berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat dugaan bahwa disiplin kerja berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat dugaan bahwa beban kerja berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Terdapat dugaan bahwa reward, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## RUANG LINGKUP

### 1. Cakupan Permasalahan

- a) Apakah pengaruh yang terjadi pada reward karyawan terhadap disiplin kerja pada PT Batamitra Sejahtera ?
- b) Apakah pengaruh yang terjadi pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera?
- c) Apakah pengaruh yang terjadi pada beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera
- d) Apakah pengaruh yang terjadi pada reward, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batamitra Sejahtera?

### 2. Batasan – batasan penelitian

- a) Penelitian akan fokus pada pengaruh bonus kinerja yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.
- b) Penelitian akan fokus pada pengaruh tingkat ketepatan kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- c) Penelitian akan berfokus pada pengaruh volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

- d) Penelitian akan berfokus pada pengaruh dari penghapusan pemberian reward terhadap tingkat absensi dan kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera.
- e) Periode data penelitian ini mulai dari September 2023 hingga Januari 2024.

### 3. Rencana hasil yang didapatkan

- a) Untuk menginterpretasikan pengaruh yang terjadi pada reward terhadap disiplin kerja pada PT Batamitra Sejahtera.
- b) Menguraikan pengaruh disiplin kerja PT Batamitra Sejahtera terhadap produktivitas pekerja.
- c) Menyimpulkan bagaimana tuntutan pekerjaan mempengaruhi produktivitas pekerja PT Batamitra Sejahtera.
- d) Menganalisis bagaimana kinerja PT Batamitra Sejahtera dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, disiplin kerja, dan insentif..

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian, terdapat dua jenis metode, yakni kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif fokus pada pemahaman dan analisis deskriptif berbasis kata-kata dari fenomena, seringkali melibatkan wawancara langsung. Sebaliknya, metode kuantitatif melibatkan analisis data yang lebih besar dengan pendekatan yang lebih terstruktur (Sahir, 2022). Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif, yang memanfaatkan teknik statistik untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel dan menjawab rumusan masalah dari hipotesis awal (Sahir, 2022).

### Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada sekelompok individu yang diinginkan untuk digeneralisasi (Fauzi & dkk, 2022). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di PT Batamitra Sejahtera, dengan periode penelitian selama 6 bulan dari September 2023 hingga Januari 2024. Peneliti mengasumsikan sekitar 125 karyawan dalam populasi ini. Seluruh individu dalam populasi akan dijadikan sampel penelitian melalui pendekatan sampling jenuh (Sahir, 2022).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### Variabel Independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap, memberikan penjelasan terhadap, atau memengaruhi variabel lain (Nurdin & Hartati, 2019). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Dalam penelitian ini, variabel independen dan indikator yang dimanfaatkan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Reward (X1)
  - a) Upah
  - b) Gaji
  - c) Insentif
  - d) Tunjangan
  - e) Penghargaan Interpersonal
  - f) Promosi
2. Disiplin Kerja (X2)
  - a) Mematuhi peraturan perusahaan
  - b) Penggunaan waktu efektif
  - c) Tanggung jawab dalam pekerjaan
  - d) Tingkat absensi
3. Beban Kerja (X3)
  - a) Kondisi kerja
  - b) Penggunaan waktu kerja
  - c) Target yang harus dicapai

#### Variabel Independen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau dijelaskan oleh variabel lain, tetapi tidak memiliki kapasitas untuk mempengaruhi variabel lainnya (Nurdin & Hartati, 2019).

1. Kinerja Karyawan (Y)
  - a) Kualitas pekerjaan

- b) Durasi kerja
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab pekerjaan

### Teknik Pengambilan Sampling

Teknik pengambilan sampel dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* mencakup metode-metode seperti pemilihan acak sederhana, pemilihan acak berstrata yang proposional, pemilihan acak berstrata yang tidak proposional, dan pemilihan acak wilayah. Di sisi lain, *non-probability sampling* mencakup metode-metode seperti pemilihan sistematis, pemilihan berdasarkan kuota, pemilihan acak yang tidak sengaja, pemilihan berdasarkan tujuan, sampling jenuh, dan *snowball sampling* (Sahir, 2022). Pada penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas data yang tentu dipergunakan untuk merumuskan sejauh mana keterkaitan antara dua variabel dapat dianggap sebagai ukuran yang tepat dan konsisten. Uji validitas ini menggunakan metode validitas korelasi Pearson, di mana menurut Sahir (2022), pernyataan tersebut dapat dikatakan benar jika nilai  $r$  yang dihitung lebih tinggi dari nilai  $r$  pada tabel. Nilai  $r$  tabel terhadap 125 responden adalah sebesar 0,1757 pada taraf signifikansi 0,05 yang diperoleh dengan menggunakan rumus  $df = (125-2) = 123$ . Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk setiap variabel. Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tampilan di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X1.1	0.641	0,1757	Valid
X1.2	0.662	0,1757	Valid
X1.3	0.654	0,1757	Valid
X1.4	0.495	0,1757	Valid
X1.5	0.62	0,1757	Valid
X2.1	0.628	0,1757	Valid
X2.2	0.702	0,1757	Valid
X2.3	0.613	0,1757	Valid
X2.4	0.503	0,1757	Valid
X3.1	0.391	0,1757	Valid
X3.2	0.614	0,1757	Valid
X3.3	0.601	0,1757	Valid
Y.1	0.596	0,1757	Valid
Y.2	0.645	0,1757	Valid
Y.3	0.446	0,1757	Valid
Y.4	0.576	0,1757	Valid
Y.5	0.583	0,1757	Valid
Y.6	0.572	0,1757	Valid
Y.7	0.542	0,1757	Valid

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

#### Uji Reliabilitas

Konsistensi dan keandalan suatu peralatan pengukuran dapat lebih dipahami dengan menggunakan pengujian reliabilitas. Di sini, *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai uji reliabilitas; skor sekitar 1 (seringkali lebih dari 0,6) menunjukkan alat ukur dianggap reliabel (Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tampilan di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cornbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<b>Keterangan</b>
Reward (X1)	0.857	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.829	4	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.784	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.769	7	Reliabel

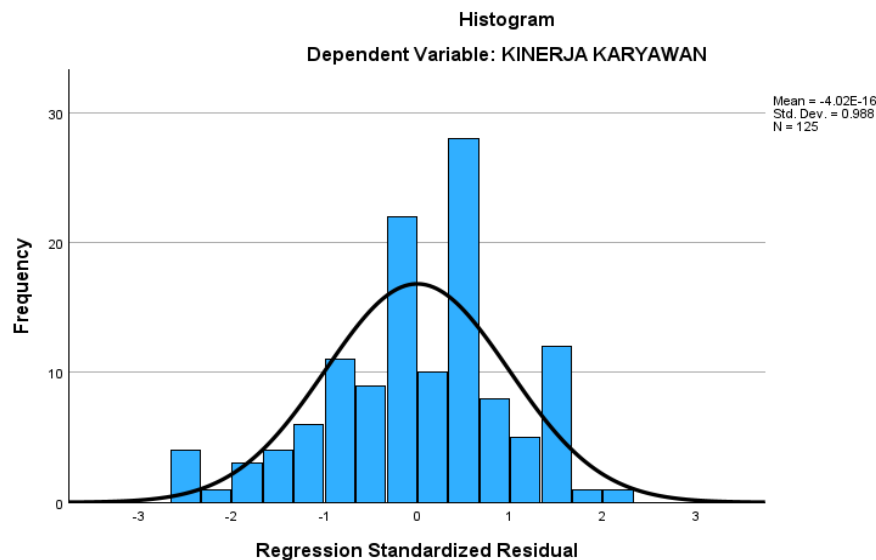
**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Hasil tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan rumus *Cronbach's Alpha* untuk empat variabel, dan semuanya dapat dikategorikan sebagai reliabel karena melewati nilai *Cronbach's Alpha* yang mana jika nilai  $>0,6$  maka dianggap reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

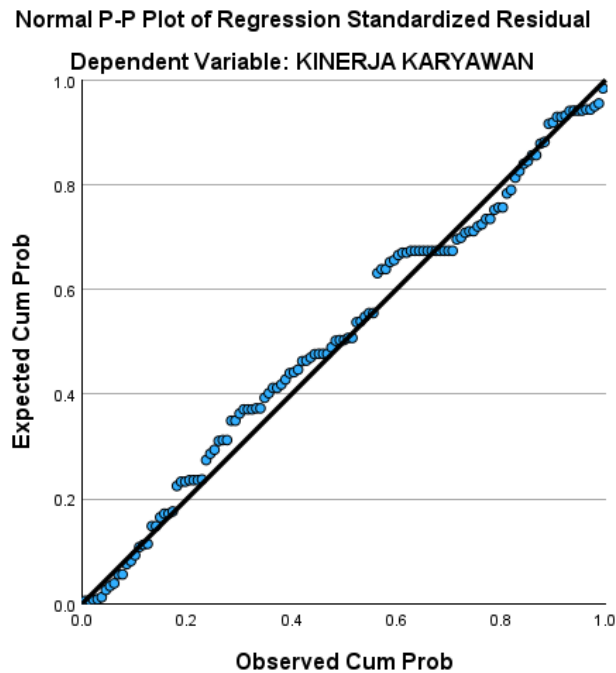
Jika Anda ingin mengetahui apakah data Anda terdistribusi normal, Anda dapat menjalankan uji normalitas. Proses pengujian ini melibatkan dua metode analisis, yaitu menggunakan histogram dan *P-Plot Regression Standardized*. Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tampilan di bawah ini:



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 1 diatas, dari temuan histogram terlihat jelas bahwa uji normalitas penulis tidak memenuhi syarat., terlihat dari sebaran data yang tidak mengikuti garis diagonal atau pola garis pada grafik histogram. Oleh karena itu, penulis menguji kenormalan data melalui uji p-plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.



**Gambar 3.** Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot  
**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 2 diatas hasil dari uji normalitas denan P-P Plot dapat disimpulkan sebagai distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari kedekatan garis pada plot dengan garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji *Kolmogorov-Sminov*  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		125
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	3.12698181
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.072
	<i>Positive</i>	0.049
	<i>Negative</i>	-0.072
<i>Test Statistic</i>		0.072
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.175
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Suatu data dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai residu Asymp.sig (2-tailed) yang dihasilkan dari pengujian melebihi 0,05 (Sahir, 2022). Hasil pengujian tersebut terdapat dalam tabel 3, dimana nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,175. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai metrik, kami melakukan uji multikolinearitas untuk melihat apakah variabel independen berhubungan secara signifikan satu sama lain. Berikut kriteria pengujiannya: Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai toleransi kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 1. Sebaliknya, multikolinearitas terjadi ketika nilai toleransi dan VIF lebih dari 1 .(Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Reward	.781	1.281
	Disiplin Kerja	.773	1.293
	Beban Kerja	.820	1.219

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Dalam tabel 4, dapat diamati bahwa hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada kejadian multikolinearitas antara variabel bebas, sebab nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi berada di atas 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini membantu mengidentifikasi apakah terdapat pola ketidaksetaraan variabilitas yang signifikan di sepanjang rentang nilai prediksi. Tidak adanya heteroskedastisitas pada data dibuktikan bila nilai probabilitas atau signifikansi suatu hasil pengujian melebihi 0,05 sehingga diterima hipotesis nol. Heteroskedastisitas ditunjukkan ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga menolak hipotesis nol. (Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	5.492	1.445		3.802	<.001
	Reward	-0.063	0.046	-0.136	-1.362	0.176
	Disiplin Kerja	-0.088	0.074	-0.119	-1.18	0.24
	Beban Kerja	-0.033	0.105	-.31	-0.315	0.754

a. *Dependent Variable: RES2*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Dalam tabel 5 uji heteroskedastisitas, dapat diamati variabel reward memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,176, disiplin kerja sejumlah 0,240, dan beban kerja sejumlah 0,754. Nilai signifikansi ketiganya yang lebih besar dari 0,05 mendemonstrasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Jika Anda memiliki lebih dari satu variabel independen dan ingin mengetahui keterkaitannya dengan variabel dependen, Anda dapat mempergunakan atas regresi linier berganda. (Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda



<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4.155	2.37		1.753	0.082
	Reward	0.155	0.076	0.15	2.034	0.044
	Disiplin Kerja	0.676	0.122	0.41	5.547	<.001
	Beban Kerja	0.802	0.172	0.335	4.673	<.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Penjelasan tabel 6 diatas, data dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi [ $Y = 4,155 + 0,155 X1 + 0,676 X2 + 0,802 X3$ ] dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta 4,155 menandakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai pada reward (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada nilai 4,155.
2. Koefisien regresi reward (X1) sejumlah 0,155 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi nilai reward, semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,676.
4. Pengaruh yang baik ditunjukkan dengan koefisien regresi beban kerja (X3) sebesar 0,802 yang berarti beban kerja dengan kinerja pegawai (Y) berhubungan positif.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Saat melakukan analisis regresi, salah satu cara untuk menilai kesesuaian model regresi linier dengan data adalah dengan menghitung koefisien determinasi, yang disebut juga dengan R-squared (Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.699 <sup>a</sup>	0.489	0.476	3.16551

a. *Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Reward*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Pada tabel 7, angka R Square dalam hasil analisis regresi mencapai 0,489, mengindikasikan bahwa sekitar 48,9% variasi dalam kinerja karyawan (Y) imbalan (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) merupakan faktor yang dapat menjelaskan hal tersebut. Variabel lain yang tidak diperhitungkan di sini menyumbang 51,1% sisanya.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T

Uji t parsial merupakan metode statistik untuk memastikan kepentingan relatif variabel independen model regresi dalam menentukan variabel dependen. Hipotesis pengujian antara lain menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika t hitung > t tabel. Tabel berikut berisi informasi pengujian yang diperoleh dari penelitian:

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	4.155	2.37		1.753	0.082
	Reward	0.155	0.076	0.15	2.034	0.044
	Disiplin Kerja	0.676	0.122	0.41	5.547	<.001
	Beban Kerja	0.802	0.172	0.335	4.673	<.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Pada tabel 8, hasil uji t parsial analisis tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Reward (H1) secara berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 2.034 > t tabel (1.979) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.044 < 0.05.
2. Variabel Disiplin Kerja (H2) juga berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 5.547 > t tabel (1.979) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0 yang lebih kecil dari 0.05.
3. Variabel Beban Kerja (H3) juga menunjukkan berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dari t hitung sejumlah 4.678 > t tabel (1.979) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0 yang lebih kecil dari 0.05.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f

Dengan menggunakan uji F, kita dapat menentukan apakah salah satu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam kasus dimana nilai f yang dihitung lebih kecil dari nilai f tabel, kita menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>a</sub>; dalam kasus di mana nilai f yang dihitung lebih besar dari nilai f tabel, kami menolak H<sub>a</sub> (Sahir, 2022). Dari hasil penelitian, informasi uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji f

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1159.494	3	386.498	38.571	<0.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1212.474	121	10.02		
	<i>Total</i>	2371.968	124			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Reward*

**Sumber:** Olah data peneliti (2023)

Pada tingkat signifikansi 0,00 (kurang dari 0,05), nilai F hitung sebesar 38,571 pada tabel 9 melampaui nilai F tabel sebesar 2.68. Dengan demikian hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima dan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan imbalan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batamitra Sejahtera

Analisis keterkaitan antara reward dan kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera menunjukkan hasil yang positif, menandakan bahwa pemberian reward atau penghargaan memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi dalam analisis ini mendemonstrasikan bahwa keterkaitan antara reward dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dapat diandalkan secara statistik. Hal ini diperkuat oleh hasil uji T yang menunjukkan nilai t hitung melewati nilai t tabel 1.979, dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05, yakni sejumlah 0.044. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa ketika variabel reward (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) di perusahaan cenderung meningkat pula. Hal ini berarti apabila karyawan memperoleh reward sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya yang baik, maka hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan mendukung pencapaian setiap tujuan yang menjadi fokus perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indah et al., 2019) yang berjudul pengaruh sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee di hotel holiday inn resort baruna Bali, hal ini terlihat saat para peserta pelatihan yang mendapatkan penghargaan atau reward menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan peserta pelatihan yang tidak menerima penghargaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batamitra Sejahtera**

Penganalisaan potensi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera menunjukkan hasil yang positif, menandakan bahwa tingkat keteraturan dan ketertiban dalam disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Signifikan dalam analisis ini mendemonstrasikan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dapat diandalkan secara statistik. Mendukung hal tersebut, hasil uji T menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.979, dengan tingkat signifikansi (sig) di bawah 0,05 yaitu 0. Oleh karena itu, wajar jika diasumsikan bahwa kinerja perusahaan (Y) adalah berkorelasi positif dengan perubahan variabel disiplin kerja (X2). Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat keteraturan dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas sesuai peraturan perusahaan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sesuai dengan yang ditetapkan oleh pimpinan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nurjaya et al., 2021) yang mengatakan ketika ada rasa disiplin yang kuat di tempat kerja, karyawan akan lebih cenderung mengikuti aturan yang telah ditetapkan manajemen.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batamitra Sejahtera**

Penganalisaan potensi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Positif berarti bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif. Selain itu, signifikan dalam analisis ini mendemonstrasikan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dapat diandalkan secara statistik. Hal ini diperkuat dengan hasil uji T, di mana nilai t hitung melebihi nilai t tabel 1.979, dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05, yaitu sejumlah 0. Dengan demikian, jika variabel beban kerja (X3) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga cenderung meningkat. Artinya, adanya peningkatan beban kerja yang dikelola dengan adil dan merata kepada seluruh karyawan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nabawi, 2019) yang mengatakan kinerja karyawan akan mencapai tingkat maksimal ketika beban kerja sejalan atau seimbang dengan target yang harus dicapai.

### **Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batamitra Sejahtera**

Dari segi statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang telah diambil oleh peneliti memberikan pengaruh yang positif secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera. Oleh karena itu, peneliti menerima hipotesis  $H_4$  dan dengan tegas menolak hipotesis  $H_0$ , sehingga pengaruh positif dari variabel independen mengindikasikan bahwa ketika nilai variabel reward, disiplin kerja, dan beban kerja naik, kinerja karyawan cenderung meningkat. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Sofiati, 2021) pemberian reward memengaruhi kinerja pegawai, sehingga ketika pegawai menerima reward sesuai dengan harapannya, kinerjanya juga meningkat. Sesuai dengan apa yang telah diungkapkan (Hustia, 2020) disiplin kerja menciptakan kesadaran di antara karyawan untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan melalui upaya pemahaman, pengawasan, dan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Sesuai dengan apa yang telah diungkapkan (Nabawi, 2019) Pekerja akan melakukan pekerjaan lebih baik jika beban mereka didistribusikan secara lebih merata. Penelitian statistik menunjukkan bahwa faktor-faktor independen ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Batamitra Sejahtera secara positif dan substansial jika dilakukan secara kolektif.

## KESIMPULAN

Pemberian reward (X1) berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendemonstrasikan bahwa ketika karyawan menerima penghargaan atau insentif, hal ini memberikan dorongan positif terhadap kinerja mereka. Disiplin kerja (X2) berpotensi terdapat berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendemonstrasikan bahwa karyawan yang patuh terhadap aturan dan tata tertib perusahaan cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Beban kerja (X3) berpotensi terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendemonstrasikan bahwa tantangan yang sesuai dan beban kerja yang seimbang dapat merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi. Reward (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpotensi terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, mendemonstrasikan bahwa cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan, menjaga kedisiplinan kerja, dan mengelola beban kerja karyawan secara seimbang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa diapresiasi dengan baik, patuh terhadap aturan, dan beban kerjanya sesuai dengan kemampuannya, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

## SARAN

Jenis dan cara pemberian reward dapat disesuaikan kembali oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitasnya. Perusahaan dapat fokus pada penguatan disiplin kerja dengan menerapkan kebijakan yang mendukung disiplin, pelatihan, dan pengawasan yang konsisten. Perusahaan dapat memastikan distribusi beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan sumber daya karyawan. Studi lanjutan mungkin diperlukan untuk menyelidiki faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Fauzi, A., & dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(February), 1–16. <https://doi.org/10.31539/jomb>