

PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. TRI MANDIRI SELARAS DI TENGGARONG

Oleh : Syanti Wahyuni, Sabran, M. Hermanto

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

PT Tri Mandiri Selaras is a showroom company of Daihatsu cars equipped with authorized workshops for routine checks and maintenance as well as vehicle engine repair customers who are located on Aji Lake RT.05 Malay Village Kutai Kartanegara Regency. The number of employees working on PT Tri Mandiri Selaras are 26 people divided into 7 people mechanics, 6 administrators, 4 sales people, 2 office boys, 2 cashiers, 1 person, 1 head marketing and 3 human resource developmen. The study was conducted in April 2018, the population data available in April 2018 was 25 people and the number of samples used in this study were 25 people. The analysis tools used are multiple regression analysis and hypothesis testing using F test and t test with the help of SPSS For Window 20.0. The results of F test calculations (simultaneous correlation / joint), variable punishment (X1) and reward (X2) simultaneously affect employee work discipline. Then the independent variables have a significant relationship or employee discipline variables influenced by the variable punishment (X1) and reward (X2). From both result of partial correlation test above seen the biggest punishment variable value compared to reward variable, so the punishment variable is the most dominant variable affecting employee work discipline.

Keywords: *Punishment, Reward, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja dan hampir tidak ada karyawan memiliki motif yang sama. Sebagai karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada yang bekerja hanya karena tertarik pada jenis pekerjaan tertentu, bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tau apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastro, 2002). Motif utama karyawan pada saat ini mungkin akan berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja, setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma – norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Saydan 2006). 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.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan padanya. Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan maupun karyawan dapat dicapai. Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan maksimal. Melalui disiplin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, namun *reward* dan *punishment* terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan karyawan, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus secara

efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui penghargaan, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Punishment terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan. *Punishment* dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Ali (2006) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Menurut Leman (2000) *reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor

kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan *Reward* dan *Punishment*

PT Tri Mandiri Selaras merupakan perusahaan showroom mobil Daihatsu yang dilengkapi dengan bengkel resmi untuk pengecekan dan perawatan rutin serta perbaikan mesin kendaraan pelanggan yang beralamat di jalan Danau Aji RT.05 Kelurahan Melayu Kabupaten Kutai Kartanegara. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT Tri Mandiri Selaras sebanyak 25 orang yang terbagi 7 orang mekanik, 6 orang administrasi, 4 orang sales, 2 orang *office boy*, 2 orang kasir, 1 orang pimpinan, 1 orang *head marketing* dan 2 orang *human resouch developmen*.

Disiplin kerja sebagai bagian dari moral para pekerja itu sendiri yang perlu ditegakkan di dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut pengamatan awal peneliti yang melakukan wawancara awal terhadap karyawan bagian *human resouch developmen* PT Tri Mandiri Selaras, perusahaan tersebut menerapkan penghargaan *employee of the month* bagi karyawan yang paling berprestasi setiap bulannya, kenaikan gaji, dan dipromosikan dengan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Sistem *Reward* yang diterapkan dalam perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar dari perusahaan sehingga *reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang terjadi dalam pemberian *reward* disini adalah sulitnya karyawan mendapatkan insentif atau juga kenaikan gaji, karena ada beberapa pertimbangan selain prestasi kerja dalam memberikan kenaikan gaji pada karyawannya, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum. Perusahaan yang baru berdiri ini masih dalam masa orientasi, dengan kondisi tersebut maka pemberian *reward* terlebih khusus *reward financial* belum begitu efektif. Hukuman yang diberikan pada karyawan PT Tri Mandiri Selaras terkadang belum bisa membuat efek jera bagi karyawan itu, disebabkan karena kurangnya

pemahaman dari karyawan akan tujuan dari hukuman itu yaitu untuk memotivasi dalam meningkatkan kinerja tetapi beberapa karyawan justru ada yang menaruh dendam disaat hukuman itu didapatkan yang akan mempengaruhi pada emosi karyawan menjadi labil dan bisa mengurangi kualitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian milik Anwar (2015) dimana pemberian *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kaupaten Aceh jaya. Artinya besar kecilnya *reward* tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian milik Siahaan (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan) ataupun secara sendiri-sendiri (parsial) *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. *Reward* dan *punishment* dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan.

Seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja agar *Reward* dan *Punishment* berjalan dengan baik maka perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward*, *punishment* dan disiplin kerja karyawan secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada karyawan. Semakin baik penerapan *Reward* dan *Punishment*, maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan pada perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui, Apakah *Punishment* Dan *Reward* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong.
2. Untuk Mengetahui, Apakah *Punishment* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong
3. Apakah *Reward* Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin

merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006). Sedangkan menurut Nitiseminto (2006), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

PUNISHMENT

Menurut Soekanto (2009) *punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara,

2000). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Menurut Soekanto (2009), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut. Ada tiga indikator penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan :

1. Membatasi perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan

2. Bersifat mendidik.

3. Memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

REWARD

Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran, hadiah, atau memberikan penghargaan (Echols, 2004). Menurut Siagian (2006) *reward* adalah buah dari sebuah kerja keras seseorang atau satu tim. *Reward* dapat juga dikatakan pencapaian yang luar biasa dalam kehidupan ini. Apapun bentuk pencapaiannya dan seberapa ukurannya, tiap-tiap orang relatif/tidaklah sama (Kevin, 2012). Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya (Saydam 2006).

Indikator *reward* menurut Siagian (2006) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri merupakan karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan senang atas pekerjaannya
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan
3. Peluang promosi merupakan kesempatan dipromosikan hal yang signifikan, namun memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa berbentuk yang berbeda-beda.

HIPOTESIS

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan dan kerangka teoritis pada bab terdahulu, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa :

1. Bahwa, *Punishment* Dan *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara
2. Bahwa, *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara
3. Bahwa, *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara
4. Bahwa Variabel *Punishment* Berpengaruh Dominan Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Tri Mandiri Selaras merupakan perusahaan showroom mobil Daihatsu yang dilengkapi dengan bengkel resmi untuk pengecekan dan perawatan rutin serta perbaikan mesin kendaraan yang beralamat di jalan Danau Aji RT.05 Kelurahan Melayu Kabupaten Kutai Kartanegara. Peneliti memilih objek ini dikarenakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* dan *reward* mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara

Populasi tidak terbatas hanya pada orang semata, populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek itu sendiri, jadi sifat populasi adalah menyeluruh.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan April sehingga populasi dalam penelitian ini karyawan yang berada pada PT. Tri Mandiri Selaras yang berjumlah 25 orang yang terbagi 7 orang mekanik, 6 orang administrasi, 4 orang sales, 2 orang *office boy*, 2 orang kasir, 1 orang pimpinan, 1 orang *head marketing* dan 2 orang *human resorce development*.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi atau yang mewakili sifat-sifat dan karakteristik yang ada pada populasi. Apabila populasi sangat besar dan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan biaya maka dapat diambil sampel yang mewakili populasi tersebut.

Karena populasi sebanyak 25 orang dianggap sedikit, maka jumlah sampel adalah keseluruhan populasi. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2007) yang menyatakan bahwa "Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar". Metode pengambilan sampelnya adalah metode sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen adalah regresi berganda. Teknik analisa data akan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 20.0 for Window's, dengan persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2011 : 237-238)

Keterangan :

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) positif maka naik, bila b (-) negatif maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu, strategi bauran pemasaran

Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila r hitung < r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila r hitung \geq r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,202 maka instrumen tersebut dinyatakan reliable begitu sebaliknya.

Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono, 2007). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dan model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya
- Jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2007). Syarat pengujiannya

adalah :

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Uji asumsi klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi dengan data ini.. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah

- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007).

1. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas* begitu pula sebaliknya.

HASIL PENELITIAN

1. Dari hasil analisis antara variabel *Punishment* Dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggaraong maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 0,624 +$

$0,394.X_1 + 0,196.X_2$. Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 0,624 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol atau jika variabel *Punishment* dan *Reward* tidak ada maka disiplin kerja karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0.624.

2. Angka R adalah 0,773 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan Variabel *punishment* (X_1) dan *reward* (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan adalah kuat hubungannya. Korelasi atau hubungan antara variabel *punishment* dan *reward* secara serentak mempengaruhi disiplin kerja karyawan hubugannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,600 – 0,799. Karena variabel dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,560 atau 56% tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi variabel *punishment* (X_1) dan *reward* (X_2) sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti teladan pimpinan, kompensasi dan hubungan antar karyawan.
3. Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), variabel *punishment* (X_1) dan *reward* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *punishment* (X_1) dan *reward* (X_2). Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa, *Punishment* Dan *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggaraong” **diterima dan terbukti kebenarannya.**
4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel *punishment* yang paling besar dibandingkan variabel *reward*, sehingga variabel *punishment* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini “Bahwa Variabel *Punishment* Berpengaruh Dominan Terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Di Tenggaraong” **di terima dan terbukti kebenarannya.**

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar reward dan punishment berjalan dengan baik maka perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward*, *punishment* dan disiplin kerja karyawan secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, tetapi diterapkan atau diimplementasikan kepada karyawan.
2. Perusahaan hendaknya benar – benar menerapkan proses – proses manajemen dengan baik, sebab *reward*, *punishment* dan disiplin kerja karyawan harus berjalan berdasarkan pada sistem manajemen yang mencakup pada semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik.
3. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment*, maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan pada perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Budaiwi, Ahmad. 2002. Imbalan Dan Hukuman Dan Pengaruhnya Bagi Pendidikan Anak, Jakarta, Gema Insani Press
- Anwar 2015, Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya...”. Skripsi mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Echols, John. 2004. Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu S.P 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Kevin Lance Keller. 2012. Marketing Management 14th edition. Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Leman. (2007). Penghargaan Karyawan Berprestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono, 2009. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastro, Hadiwiryo dan Siswanto 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian,. 2006. Sumber Daya Manusia (hal : 305). Jakarta : Bumi Aksara