

Abstract

The attitude of employees who are excellent and skilled in their field of the company can be created by applying rewards and punishments. The positive impact of employee discipline towards PT Valve Automation Indonesia is that the work produced can positively impact company income. The purpose of this study was to explain the effect of reward and punishment on employee work discipline, to analyze the impact of reward on employee work discipline, to analyze the impact of punishment on employee work discipline, and to analyze the effect of reward and punishment partially and simultaneously on employee work discipline at PT Valve Automation Indonesia. The research design used is descriptive, quantitative, and associative methods, namely knowing the relationship between two or more variables, variable x1 (reward) and variable x2 (punishment) with symptoms or other variables, y (employee work discipline) at PT Valve Automation Indonesia. The data analysis method used in this research is multiple linear regression and multiple correlation coefficient analysis. Based on this research, the value of multiple regression analysis is obtained $y = 5.091 - 0.487x_1 + 0.385x_2$, which means that there is a positive relationship between giving rewards and punishments to the work discipline of PT Valve Automation Indonesia employees. Partially, there is a significant influence between reward and punishment with a significance value of $0.023 < 0.05$ and $0.013 < 0.05$ with a strong level of relationship based on the results of the correlation coefficient of 0.630 and 0.642. Simultaneously, there is a significant influence between reward and punishment on work discipline with a significance value of $0.000 < 0.05$ of 69.4%, the remaining 30.6% is influenced by other factors not present in this study.

Keywords:

Reward, Punishment, employee discipline

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT VALVE AUTOMATION INDONESIA

Arfita Widi Astuti¹, Yayat Sujatna²

¹Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
²Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: yayatsujatna@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [online]: 29 Februari 2021



Februari 2021, Vol 3 (1): 75-85
Indonesian Journal of Economics Application
©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
e-ISSN: 2622-2299
<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, baik yang bergerak di perusahaan swasta maupun pemerintahan. Faktor sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat prioritas utama dalam suatu perusahaan, jika perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi baik, maka kegiatan perusahaan pun tidak akan menemukan kendala. Sikap karyawan yang baik dan terampil di bidangnya perusahaan dapat diciptakan dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* sehingga karyawan dapat berlomba dan menjadi yang terbaik setiap harinya.

Reward dapat digunakan sebagai alat bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi dalam diri karyawan agar bertindak atau melakukan tingkah laku yang diinginkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu *reward* menjadi bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan.

Sedangkan *punishment* atau hukuman adalah sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Banyak alasan mengapa perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawan diantaranya sebagai bentuk balasan atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga diharapkan tidak terulang lagi. Alasan lainnya adalah perusahaan ingin mencegah pelanggaran yang mungkin akan terjadi dengan menakut-nakuti seluruh karyawan.

Masalah atau kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah karyawan yang belum disiplin atas tugas dan tanggung jawabnya. Sikap disiplin merupakan kesadaran yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk mentaati semua aturan-aturan yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu metode yang digunakan dalam menegakkan sikap disiplin karyawan adalah dengan menerapkan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* menjadi metode untuk memancing timbulnya kedisiplinan pada setiap karyawan.

PT Valve Automation Indonesia (PTVAI) merupakan perusahaan trading atau perdagangan nasional yang bertindak sebagai perantara untuk penjualan atas nama manufaktur barang berdasarkan perjanjian untuk melakukan pemasaran tanpa melakukan pemindahan hak fisik barang dan/jasa yang dimiliki/dikuasai oleh manufaktur. PT Valve Automation Indonesia memiliki 44 karyawan diantaranya adalah 27 karyawan yang merupakan karyawan back office yang berkantor di daerah Alam Sutera - Tangerang, dan 17 orang berkantor di Cikarang – Bekasi yang merupakan karyawan teknisi dan Gudang. Karyawan PT Valve Automation Indonesia dituntut memiliki sikap yang profesional guna menjalankan operasional dan meningkatkan kredibilitas perusahaan, salah satunya adalah sikap disiplin.

Dampak positif dari sikap disiplin karyawan terhadap PT Valve Automation Indonesia adalah pekerjaan yang dihasilkan dapat memberikan dampak yang baik untuk pemasukan perusahaan. Dalam memacu karyawan yang disiplin, PT Valve Automation Indonesia membuat kebijakan mengenai pemberian *reward* dan *punishment*.

Dalam pelaksanaannya, pemberian *reward* dan *punishment* yang terjadi di PT Valve Automation Indonesia memunculkan kendala baru. Pada pemberian *reward*, muncul timbal balik penerima berupa like (menyukai) atau dislike (tidak menyukai) dan tidak adanya kriteria yang jelas untuk penerima *reward*. Sedangkan pemberian *punishment* berupa pemotongan bonus tahunan dirasa tidak transparan bagi penerima. Dan juga ada beberapa peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tetapi tidak dijalani dengan baik oleh perusahaan, sehingga kurangnya disiplin kerja karyawan.

Harapan dari penerapan metode *reward* dan *punishment* adalah karyawan menjadi pribadi yang lebih baik lagi, memiliki sikap disiplin terhadap diri sendiri dan tanggung jawab atas perusahaan dan dengan tanpa paksaan dapat menjalankan sikap disiplin tersebut. Namun kenyataannya, masih ditemukan karyawan melakukan pelanggaran yang berawal dari sikap disiplin yang rendah.

METODE

Penelitian ini didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pemberian *reward* dan *punishment* serta disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan design deskriptif, kuantitatif, asosiatif.

Menurut Sujarweni (2019:49) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable, baik satu variable atau lebih sifatnya independent tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variable lain.

Menurut Sugiyono (2017;11) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Menurut Sujarweni (2019:16) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pemberian *reward* dan *punishment* serta disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan design deskriptif, kuantitatif, asosiatif.

Pengambilan sampel akan dilakukan pada bulan Oktober 2019 yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Valve Automation Indonesia yang berjumlah 44 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:80).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan rumusan statistik, yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dari hasil olah data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa untuk setiap variable menunjukkan hasil yang valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Reward (X2)	0.663	0.297	Reliabel
Punishment (X2)	0.733	0.297	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0.720	0.297	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat output variabel *reward* (X1), variable *punishment* (X2), dan variabel disiplin kerja karyawan (Y) reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik / Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51877179
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.084
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. yaitu $0,200 > 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.091	6.257		.814	.421
	REWARD	.487	.206	.360	2.359	.023
	PUNISHM	.385	.148	.398	2.606	.013
	ENT					

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas *reward* (X_1) = 0,487 dan *punishment* (X_2) = 0,385 dengan konstanta sebesar 5,091 Sehingga model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 5,091 - 0,487 X_1 + 0,385 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,091 artinya apabila tidak terdapat *reward* atau $X_1 = 0$, dan tidak terdapat *punishment* $X_2 = 0$, maka disiplin kerja karyawan bersifat tetap atau konstan sebesar 5,091.

2. Koefisien regresi *reward* (X1) sebesar 0,487 artinya *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga apabila *reward* dinaikkan 1% maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0, 487%.
3. Koefisien regresi *punishment* (X2) sebesar 0,385 artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga apabila *punishment* dinaikkan sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0, 385%.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Berganda

		Correlations		
		REWARD	PUNISHMENT	DISIPLIN_KERJA
REWARD	Pearson Correlation	1	.677**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
PUNISHMENT	Pearson Correlation	.677**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.630**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Hasil perhitungan koefisien secara parsial memperlihatkan hubungan pemberian *reward* dan *punishment* bernilai positif, kenaikan pemberian *reward* diikuti dengan kenaikan disiplin kerja. Nilai koefisien 0,630 hubungan yang terjadi adalah kuat. Berdasarkan koefisien korelasi dua sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima atau variabel *reward* signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Hasil perhitungan koefisien secara parsial memperlihatkan hubungan pemberian *reward* dan *punishment* bernilai positif, kenaikan pemberian *reward* diikuti dengan kenaikan disiplin kerja. Nilai koefisien 0,642 hubungan yang terjadi adalah kuat. Berdasarkan koefisien korelasi dua sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima atau variabel *reward* signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Reward terhadap Disiplin Kerja

		Correlations	
		REWARD	DISIPLIN_KERJA
REWARD	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,630. Dimana nilai koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 maka dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan antara variabel *reward* (X1) terhadap disiplin kerja (Y) dan memiliki hubungan positif atau kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

		Correlations	
		PUNISHMENT	DISIPLIN_KERJA
PUNISHMENT	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	44	44
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	44	44

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,642. Dimana nilai koefisien korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 maka dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan antara variabel *punishment* (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dan memiliki hubungan positif atau kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.457	2.57947

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Besarnya nilai Adjusted R Square yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,694 berarti 69,4% artinya variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dapat menjelaskan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (Y). Sedangkan sisanya (100% - 69,4% = 30,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji T

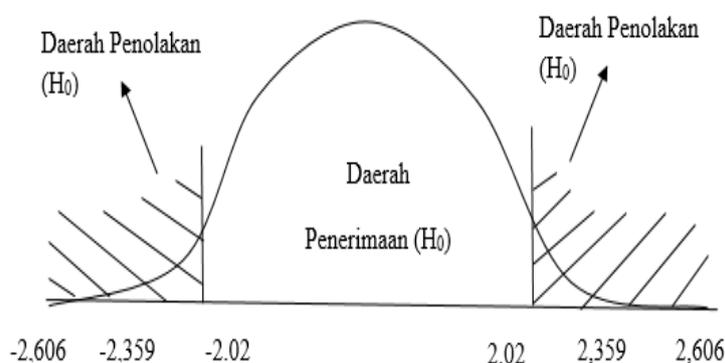
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.091	6.257		.814	.421
	REWARD	.487	.206	.360	2.359	.023
	PUNISHMENT	.385	.148	.398	2.606	.013

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Dari data di atas dapat diketahui:

1. Nilai signifikansi (Sig.) variabel *reward* yaitu sebesar 0.023 atau < dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Nilai t_{hitung} diketahui sebesar 2.359 atau > dari t_{tabel} 2.02. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja.
2. Nilai signifikansi (Sig.) variable *punishment* sebesar 0.013 atau < dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Nilai t_{hitung} diketahui sebesar 2.606 atau > dari t_{tabel} 2.02. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja.



Sumber : Data diolah, 2020

Sumber: data diolah 2019

Gambar 1 Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan Daerah Penerimaan H₀

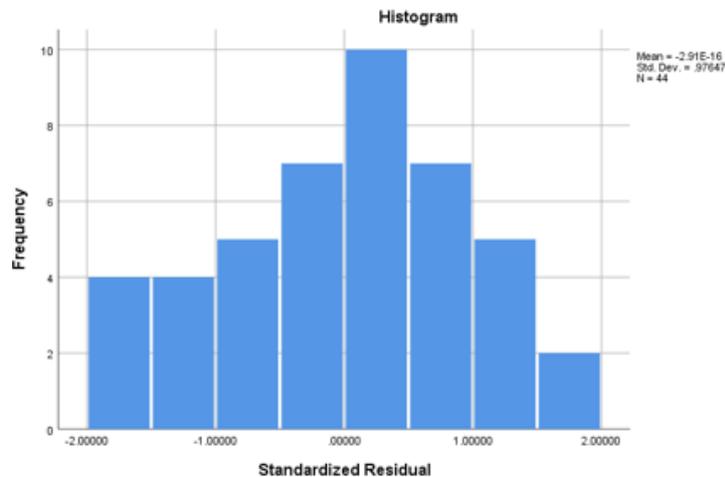
Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.108	2	127.054	19.095	.000 ^b
	Residual	272.801	41	6.654		
	Total	526.909	43			
a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel *Reward* yaitu sebesar 0.000 atau < dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Nilai F_{hitung} sebesar 19.095 atau > dari F_{tabel} 3.23. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

Untuk lebih jelasnya uji signifikan (uji f) antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja, dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 2. diagram Hasil Uji F

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia

Pengaruh antara *Reward* terhadap Disiplin Kerja diketahui signifikan berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 2.359 atau lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.02 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Lina Marlina yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana yaitu sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai t_{hitung} pada penelitian ini lebih kecil dibandingkan t_{hitung} variabel *reward* sebesar 6,484 dengan t_{tabel} sebesar 2,017.

Hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi *reward* (X1) sebesar 0,487 artinya *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pemberian *reward* berupa gaji, tunjangan, bonus dan insentif yang adil dan transparan dapat memicu karyawan bersikap lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal absensi, patuh pada peraturan dan bertanggung jawab dalam pekerjaan sesuai dengan waktunya.

Reward adalah bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan bahkan memberikan *reward* selain gaji seperti tunjangan, bonus dan insentif dengan persyaratan tertentu guna menetapkan perilaku karyawan termasuk kedisiplinan. Kedisiplinan perlu ditingkatkan berkaitan dengan peningkatan pribadi karyawan yang berujung pada pemasukan perusahaan. Penerapan *reward* seperti ini telah diterapkan pula pada beberapa perusahaan lain seperti PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi, PT. Tri Mandiri Selaras, PT Sinar Lentera Kencana dan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3.

Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia

Pengaruh antara *Punishment* terhadap Disiplin Kerja diketahui signifikan berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 2.606 atau lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,02 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0.013 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan pengaruh *punishment* pada penelitian Lina Marlina dimana terdapat pengaruh positif antara *punishment* terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai t_{hitung} pada penelitian Lina Marlina sebesar 1,790 lebih kecil dari t tabel 2,017 dengan tingkat signifikan sebesar 0,081 lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,05.

Hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi *punishment* (X2) sebesar 0,385 artinya *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *punishment* terhadap karyawan sesuai dengan aturan yang dibuat dalam perusahaan terbukti dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pemberian hukuman atau *punishment* menunjukkan bahwa perusahaan dengan tegas menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat termasuk dalam hal hukuman baik ringan maupun sedang. Karyawan telah mengetahui aturan dan konsekuensi yang akan diterima jika melanggar seperti pemotongan gaji apabila tidak disiplin. Dengan mengetahui konsekuensi tersebut, karyawan cenderung berhati-hati dalam bertindak guna menghindari kesalahan. Hukuman juga bertujuan memberi efek jera bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan telah menerima hukuman. Efek jera tentunya berdampak khususnya pada karyawan yang bersangkutan dan umumnya pada seluruh karyawan.

Pengaruh Simultan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia

Terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja berdasarkan hasil uji F. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 19.095 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.23 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05. Pengaruh positif simultan pada penelitian ini sejalan dengan dua penelitian lainnya. Pada penelitian Syanti Wahyuni, Sabran, dan M. Hermanto menunjukkan bahwa variabel *punishment* (X1) dan *reward* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Begitu pula pada penelitian Lina Marlina menunjukkan terdapat nilai F_{hitung} sebesar 23,662 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dan nilai F sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Jadi terdapat pengaruh positif antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Lentera Kencana. Namun berbeda dengan hasil penelitian Teuku menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 0.175, sedangkan nilai F_{tabel} 3.885, dengan demikian, hal ini berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0.175 < 3.885$), dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen yaitu reward dan punishment tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Adapun besarnya nilai Adjusted R Square yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,694 berarti 69,4% artinya variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dapat menjelaskan secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (Y). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja di PT Valve Automation Indonesia cukup besar yakni diatas 50%, dimana porsi pengaruh reward lebih besar dibandingkan punishment berdasarkan hasil uji regresi berganda. Karyawan cenderung lebih disiplin ketika diberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan dibandingkan dengan peringatan hukuman sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan dapat meningkatkan pemberian reward lebih baik lagi karena lebih berdampak terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,4\% = 30,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan selanjutnya peneliti ingin mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT Valve Automation Indonesia memberikan *reward* dalam bentuk finansial berupa Gaji, Tunjangan karyawan, dan Bonus serta insentif.
2. PT Valve Automation Indonesia memberikan *punishment* berupa :
 - Hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas dari manajemen.
 - Hukuman sedang berupa penundaan kenaikan gaji, pemotongan bonus dan insentif, serta penundaan kenaikan promise jabatan
3. Dari hasil analisis dalam penelitian ini, besarnya pengaruh pemberian *reward* (X1) terhadap disiplin kerja (Y) dari adalah sebesar 63%.
4. Dari hasil analisis dalam penelitian ini, besarnya pengaruh pemberian *punishment* (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 64,2%.
5. Dari hasil analisis dalam penelitian ini, besarnya pengaruh pemberian *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebesar 69,4%, dan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Almasri, M Nazar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan.
- Anwar, Teuku Duniya. 2016. *Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*. Banda Aceh: Universitas Serambi Mekkah.
- Asriani, Dita dkk. *Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Heryanto, Imam dan Triwibowo, Totok. 2018. *Path Analysis Menggunakan SPSS dan Excel panduan Pengolahan Data Penelitan untuk Skripsi/Tesis*. Bandung: Informatika.
- Marlina, Lina. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Lentera Kencana*. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Muhyiddin, Nurlina T, M. Irfan Tarmizi, Anna Yulianita. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial: Teori Konsep dan Rencana Proposal*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Rosyid, Moh. Zaiful, Ulfatur Rahmah, dan Rofiqi. 2019. *Reward & Punishment: Konsep dan Aplikasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, Sangaji, dan Etta Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.

- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. V. 2019. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wahyuni, Syanti dkk. 2018. *Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt. Tri Mandiri Selaras Di Tenggarong*. Kutai Kartanegara: Universitas Kutai Kartanegara