

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Diana¹, Usran Masahere²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika
dianaoke2001@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/08/18; Revised: 2024/08/29; Accepted: 2024/09/19

Abstract

Human Resource Management plays a crucial role in enhancing a company's competitive advantage, reducing costs, and increasing long-term profitability. Employee performance, as a critical factor in organizational success, is influenced by various factors such as discipline, motivation, job descriptions, commitment, rewards, leadership, competence, and organizational culture. This study examines the impact of work discipline and rewards on employee performance at PT Antilope Madju Puri Indah (AMPI), a property development company in Jakarta with 400 employees. Using a quantitative associative approach, data were collected from 80 randomly selected employees and analyzed with SPSS software. The results reveal that both work discipline and rewards have a significant positive effect on employee performance. Higher levels of discipline and well-structured reward systems contribute to greater employee motivation and performance. The study also indicates that the combined influence of these two factors significantly affects performance, with a large portion of the variance in employee outcomes explained by these variables. In conclusion, strengthening work discipline and implementing effective reward systems are key strategies for improving employee performance, which in turn supports the company's overall growth and competitiveness in the property sector.

Keywords

Human Resource Management, Work Discipline, Rewards, Employee Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM dapat membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif, mengurangi biaya, dan meningkatkan keuntungan dalam jangka panjang (Ajabar, 2020). Dalam hal ini, tolak ukur bagi organisasi atau PT untuk menilai kapasitas, produktivitas, dan data lainnya yang berkaitan dengannya diukur dari kinerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja sangat penting untuk mempercepat kemajuan atau

Diana, et al.

perubahan untuk mencapai tujuan PT. Akibatnya, pencapaian perusahaan adalah hasil dari proses terus-menerus yang memanfaatkan aset perusahaan, terutama karyawan, untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan dan bergerak maju. Sumber daya manusia atau karyawan memiliki kinerja unggul adalah hasil dari banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Performa individu, menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2017), terdiri dari kombinasi elemen yang bersinergi seperti disiplin, motivasi, deskripsi pekerjaan, komitmen, penghargaan, kepemimpinan, kompetensi, dan kultur organisasi.

Sumber daya manusia organisasi atau perusahaan harus mematuhi dan mengikuti peraturan, seperti disiplin kerja. Disiplin kerja memberikan pedoman bagi sumber daya manusia untuk menerapkan profesionalisme, integritas, dan komitmen dalam pekerjaan mereka. Dengan menggunakan sistem penghargaan dan reward, pegawai dapat dimotivasi untuk berperilaku dengan lebih baik atau mendapatkan dukungan untuk perilaku yang telah mereka lakukan. Rekor, menurut Ansory & Indrasari (2018), didefinisikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Hadiah biasanya diberikan atau didapatkan dengan cara yang mudah, seperti kuis.

PT. Antilope Madju Puri Indah membuat berbagai jenis properti dan menawarkan jasa pembangunan rumah kepada masyarakat. Tujuannya adalah untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain dengan mengembangkan bisnis properti dalam berbagai jenis seperti bangunan Victorian dan meningkatkan kualitas SDM. Disiplin kerja dan Sistem rewards merupakan dua alasan mengapa berdampak pada peningkatan kinerja, Keahlian dan kemampuan tersebut merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan yang mendorong kinerja dalam upaya mengejar karir yang diinginkan. Karena memiliki karyawan dengan disiplin kerja akan memaksimalkan nilainya bagi perusahaan, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki sikap disiplin. Selain itu, penghargaan atau penghargaan meningkatkan semangat karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka untuk dihargai oleh perusahaan. Suasana hati karyawan dapat selalu positif dengan sistem penghargaan. Mereka menyadari bahwa kerja keras akan menghasilkan hadiah. Oleh karena itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Diharapkan bahwa penghargaan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dan menciptakan hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk tetap setia pada perusahaan.

PT Antilope Madju Puri Indah merupakan anak perusahaan Pondok Indah Group merupakan developer properti di Jakarta Barat khususnya di Puri Indah CBD. PT Antilope Madju Puri Indah memiliki 400 karyawan. Sejak tahun 1982 melalui anak perusahaan yaitu PT Antilope Madju Puri Indah, Pondok Indah Group mengembangkan & memasarkan properti di daerah Jakarta Barat khususnya Puri Indah CBD yaitu perumahan Puri Indah, Puri Indah Mall, Rumah Sakit Pondok Indah Puri Indah, The Windsor Apartment dan Puri Indah Financial Tower. Pondok Indah Group sepakat untuk mendorong pertumbuhan perekonomian kawasan, terutama Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. Sebagai pengembang di kawasan CBD Jakarta Barat, PT Antilope Madju Puri Indah melihat prospek pertumbuhan ekonomi nasional yang baik ini menjadi tantangan untuk berkembang lebih maju lagi.

Karyawan PT. AMPI memiliki skor yang konsisten di tahun 2021 dan 2022 dalam hal kepemimpinan, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023. Dalam hal prakarsa, karyawan PT. AMPI memiliki skor yang konsisten di tahun 2021 dan 2022, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023. Dalam hal kualitas kerja dan kuantitas kerja, karyawan PT. AMPI memiliki skor yang konsisten di tahun 2021 dan 2022, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023.

PT Antilope Madju Puri Indah (AMPI) masih menghadapi masalah. Pada tahun 2023, kinerjanya akan turun dalam beberapa hal, seperti kurangnya disiplin, kurangnya rasa tanggung jawab, dan penurunan kualitas kerja. Seperti yang ditunjukkan dalam pemaparan di table 1.2, disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut teori, "semakin tinggi disiplin kerja, kinerja karyawan juga akan meningkat secara pesat, otomatis karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan" (Jepry & Mardika, 2020)..

Peneliti tertarik dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antilope Madju Puri Indah (AMPI) Jakarta" berdasarkan data dan informasi yang tersedia dan didukung dengan kesempatan yang cukup.

METODE

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana teori penelitian masalah sosial diuji dengan menggunakan variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel konstruk, yang memiliki indikator yang jelas. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif deskriptif yang mencari korelasi. Metode penelitian kuantitatif

digunakan untuk menjelaskan dan merangkum berbagai kondisi dan situasi yang terkait dengan variabel yang dibahas dalam masyarakat yang menjadi subjek penelitian ini. Data yang disajikan melalui metode penelitian ini berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 400 karyawan PT Antilope Madju Puri Indah. Peneliti menggunakan metode simple random sampling, yang berarti sampel dari setiap anggota populasi diambil secara acak tanpa mempertimbangkan karakteristik populasi tertentu. Rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel penelitian ini,

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan di PT. Antilope Madju Puri Indah. Metode analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis, dan determinasi setelah data dikumpulkan melalui survei online dan dianalisis menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T

Tabel 1. Uji T Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,694	2,032		7,230	,011
	Disiplin Kerja	,460	,079	,549	5,807	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 80 - 2 - 1 = 77$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,991. Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Pemberian Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 5.766 yang artinya t hitung > t tabel (5,766 > 1,991) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_0 dioltak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

Hasil Uji Y

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,155	2	70,077	24,805	,003b
	Residual	217,533	77	2,825		
	Total	357,687	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Disiplin Kerja						

Adapun pengujian dalam uji F pada tabel IV.15 ini dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (Analysis of Variance). Dasar keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu jika sig. > 0,05 Maka Ho diterima, namun jika sig. < 0,05 maka Ho ditolak. Berikut adalah hasil uji f dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian Reward (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien determinasi Parsial Disiplin Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549a	,512	,539	1,789
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan di atas, diketahui bahwa nilai korelasi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0.539 atau 53.9% yang mana menunjukkan bahwa variabel (X1) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Parsial Pemberian Reward

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547a	,539	,576	1,793
a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi pada variabel Pemberian Reward sebesar 0.576 atau 57.6% yang mana menunjukkan bahwa variabel (X2) Pemberian Reward mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X1 dan X2) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 5. Uji Koefisien determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626a	,650	,679	1,681
a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Disiplin Kerja dan Pemberian Reward) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai R Square Yaitu sebesar 0,679 atau 67,9%. Artinya 67,9% menunjukkan kedua variabel (X1) Disiplin Kerja dan (X2) Pemberian Reward mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari hasil t hitung sebesar 5.807 lebih besar dari t tabel 1,991, maka hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy (2018) Judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT IE). Hasil Penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan Pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari hasil t hitung sebesar 5,766 lebih besar dari t tabel 1,991, maka hasil ini menunjukkan bahwa Pemberian Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Khairunisa (2019) Judul Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.President Indonesia Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $24,805 > F_{tabel}$ sebesar $3,110$ dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pemberian Reward secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI).

Asmungi (2024) Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt.X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Beirdasarkan hasil peineilitian teirkait Pengaruh Disiplin kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI), deimikian dapat dipeiroleh keisimpuilan dari hasil peineilitian teirseibuit yaitu: Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coffieicients diperoleh nilai thitung 5.807 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.807 > 1,991$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima; Diketahui bahwa variabel Pemberian Reward (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coffieicients diperoleh nilai thitung $5,766$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,766 > 1,991$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima; Ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $24,805 > F_{tabel}$ sebesar $3,110$ dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pemberian Reward secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah (AMPI).

REFERENSI

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish.
Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoardjo : Indonesia Pustaka.
Ariyani, E. Y. (2019). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja

Diana, et al.

- Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus Di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 - 2018. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Asmungi, D. N. (2024). Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT.X. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1, 31–46.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- , M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). Universitas Brawijaya.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 332–341.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977–1987.