



## **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesona Putra Perkasa di Kota Tangerang Selatan**

### ***The Influence of Employee Work Discipline and Reward Provision on Employee Performance at PT Pesona Putra Perkasa in South Tangerang City***

**Jelita Eka Kristina Gulo<sup>1</sup>, Oki Iqbal Khair<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [jelitaekakristinagulo1@gmail.com](mailto:jelitaekakristinagulo1@gmail.com), [dosen01801@unpam.ac.id](mailto:dosen01801@unpam.ac.id)

#### Article Info

##### Article history:

Received : 05-04-2026

Revised : 07-04-2026

Accepted : 09-04-2026

Published : 11-04-2026

#### Abstract

*This study aims to examine the effect of work discipline and reward provision on employee performance at PT. Pesona Putra Perkasa, South Tangerang City. The research employee a quantitative approach with a sample of 60 employees. Data were collected through questionnaires using a likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25.0. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ( $B = 0,424$ ;  $t = 4,829$ ;  $p < 0.001$ ). Reward provision also has a positive and significant effect on employee performance ( $B = 0.398$ ;  $t = 3.289$ ;  $p = 0.002$ ). Simultaneously, work discipline and reward explain 30.0% of the variance in employee performance ( $R^2 = 0.300$ ), while the remaining 70.0% is influenced by other variables not examined in this study. Based on these findings, it is recommended that the management of PT. Pesona Putra Perkasa strengthen work discipline policies and develop a more structured reward system to sustainably improve employee performance.*

**Keywords: Work Discipline; Reward; Employee Performance**

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden karyawan perusahaan yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert, dan analisis data dilaksanakan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien  $B = 0.424$ ;  $t = 4.829$ ;  $p = 0.000$ ). Pemberian reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien  $B = 0.398$ ;  $t = 3.289$ ;  $p = 0.002$ ). Secara simultan kedua variabel independen (disiplin kerja dan reward) menjelaskan 30.0% variasi kinerja karyawan ( $R^2 = 0.300$ ), sementara 70.0% sisanya dipengaruhi variable lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penemuan tersebut direkomendasikan agar manajemen PT. Pesona Putra Perkasa memperkuat kebijakan kedisiplinan dan merancang system reward yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

**Kata Kunci : Disiplin Kerja; Reward; Kinerja Karyawan**

#### PENDAHULUAN

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh



tanggungjawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Disisi lain tingkat kepuasan karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan yang masih relatif kecil

**Tabel 1.1****Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Pesona Putra Perkasa Tahun 2024**

<b>BULAN</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Keterlambatan</b>	<b>Total Tepat Waktu</b>	<b>Rata-rata Kurang Jam Kerja</b>
JANUARI	60	15	45	1:38 Jam
FEBRUARI	60	5	55	1:09 Jam
MARET	60	20	40	1:32 Jam
APRIL	60	25	35	1:35 Jam
MEI	60	10	50	1:08 Jam
JUNI	60	10	50	1:48 Jam
JULI	60	30	30	1:38 Jam
AGUSTUS	60	41	19	1:26 Jam
SEPTEMBER	60	55	5	1:18 Jam
OKTOBER	60	23	37	1:06 Jam
NOVEMBER	60	43	17	1:15 Jam
DESEMBER	60	39	21	1:13 Jam

*Sumber: Kepegawaian, PT. Pesona Putra Perkasa, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di PT. Pesona Putra Perkasa relatif cukup tinggi, dalam setahun sekitar 37% karyawan pada perusahaan ini mengalami keterlambatan karyawan 1 jam 30 menit. Tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan September, yaitu sebanyak 55 karyawan atau hampir 95% karyawan mengalami keterlambatan.

Angka keterlambatan terkecil pada bulan februari yaitu sebesar 5 karyawan mengalami keterlambatan. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan juni yaitu sebanyak 1 jam 48 menit.



Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan tersebut masih kurang, masih terdapat beberapa terutama dalam hal kehadiran padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu 09.00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 9:30. Karyawan yang datang terlambat dapat mengganti jam pulang yang telah ditentukan oleh kantor

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja

### **Reward**

Kata *Reward* berasal dari Bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echols, Jhon M & Hasan, 2005). Menurut Irham Fahmi, *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial atau non finansial

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan. (Hamid&Hasan, 2015).

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi luas, dan bermaksud untuk menguji hipotesis. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Jadi, penelitiannya cenderung objektif dan tidak mendalam.

Penelitian kuantitatif mempunyai karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut: memiliki dua atau lebih variabel yang diukur pengaruhnya, masalah penelitiannya menanyakan tentang ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, menggunakan sampel dan prinsip keterwakilan, bersifat objektif, dan relative singkat.



Peneliti berharap dengan pembuatan penelitian ini dengan menggunakan metode Kuantitatif dapat memperoleh informasi yang berguna dan juga untuk PT. Pesona Putra Perkasa sendiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan (X1)**

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
X1.1	0.494	0.2542	VALID
X1.2	0.528	0.2542	VALID
X1.3	0.637	0.2542	VALID
X1.4	0.452	0.2542	VALID
X1.5	0.521	0.2542	VALID
X1.6	0.595	0.2542	VALID
X1.7	0.605	0.2542	VALID
X1.8	0.595	0.2542	VALID
X1.9	0.679	0.2542	VALID
X1.10	0.603	0.2542	VALID
X1.11	0.699	0.2542	VALID
X1.12	0.551	0.2542	VALID
X1.13	0.385	0.2542	VALID
X1.14	0.361	0.2542	VALID
X1.15	0.613	0.2542	VALID

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, hasil uji validitas Disiplin Kerja Karyawan (X1) diperoleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 2542), artinya seluruh *item* atau pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja karyawan (X1) dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Pemberian Reward (X2)**

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
X2.1	0.479	0.2542	VALID
X2.2	0.501	0.2542	VALID
X2.3	0.594	0.2542	VALID
X2.4	0.448	0.2542	VALID
X2.5	0.515	0.2542	VALID
X2.6	0.609	0.2542	VALID
X2.7	0.447	0.2542	VALID
X2.8	0.394	0.2542	VALID
X2.9	0.489	0.2542	VALID
X2.10	0.429	0.2542	VALID
X2.11	0.277	0.2542	VALID
X2.12	0.328	0.2542	VALID
X2.13	0.333	0.2542	VALID
X2.14	0.611	0.2542	VALID
X2.15	0.315	0.2542	VALID

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025



Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas, hasil uji validitas Pemberian *Reward* (X2) diperoleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 2542), artinya seluruh *item* atau pernyataan kuesioner pada variabel pemberian *reward* (X2) dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Keputusan
Y.1	0.323	0. 2542	VALID
Y.2	0.505	0. 2542	VALID
Y.3	0.367	0. 2542	VALID
Y.4	0.524	0. 2542	VALID
Y.5	0.623	0. 2542	VALID
Y.6	0.670	0. 2542	VALID
Y.7	0.574	0. 2542	VALID
Y.8	0.529	0. 2542	VALID
Y.9	0.503	0. 2542	VALID
Y.10	0.533	0. 2542	VALID
Y.11	0.494	0. 2542	VALID
Y.12	0.310	0. 2542	VALID
Y.13	0.266	0. 2542	VALID
Y.14	0.263	0. 2542	VALID
Y.15	0.306	0. 2542	VALID

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) diperoleh seluruh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0, 2542), artinya seluruh *item* atau pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,842	$>$ 0.80 s.d 1.00	Sangat Reliabilitas
Pemberian Reward (X2)	0,709	$>$ 0.60 s.d 0.80	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	$>$ 0.60 s.d 0.80	Reliabilitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabael diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel Disiplin Kerja sebesar 0,842, variabel Pemberian Reward sebesar 0,709, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,727. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan uji reliabilitas ini dapat diterima (*reliable*) untuk digunakan dalam penelitian



Uji Normalitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.86205127
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.064
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas diperoleh hasil nilai *Asymptotic Significance* sebesar 0,068 artinya bahwa nilai tersebut  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Collinearity Statitics**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.681	1.469
	Total_X2	.681	1.469

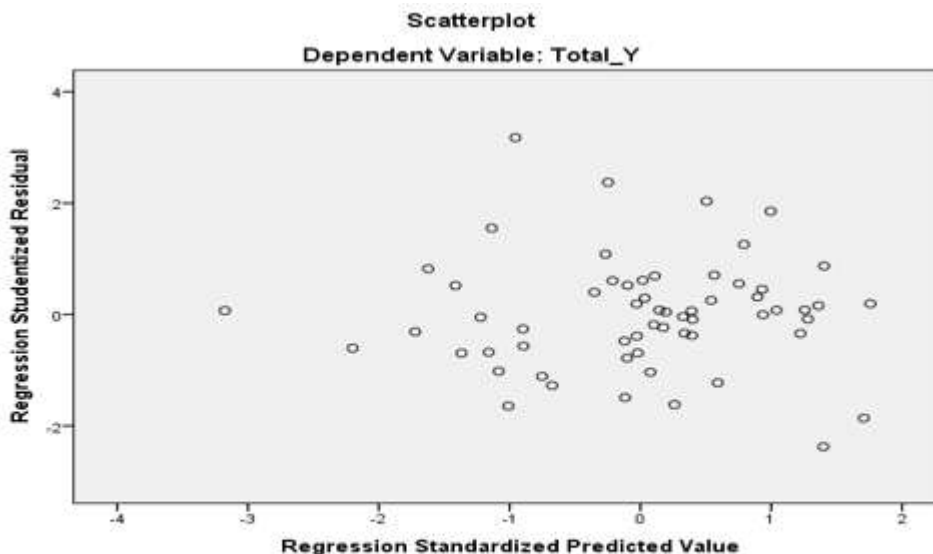
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 di atas hasil uji multikolinieritas dengan *collinearity statistic* diperoleh hasil berikut:

1. Nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja Karyawan  $0,699 < 1$ , dan nilai VIF  $1,430 < 10$
2. Nilai *tolerance* variabel Pemberian *Reward*  $0,699 < 1$ , dan nilai VIF  $1,430 < 10$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dinyatakan bebas dari adanya gejala multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas



**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

**Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar 4.4 di atas, titik-titik pada grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

**Analisis Regresi Linear**

**Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.681	6.691		3.988	.000
	Total_X2	.138	.135	.138	1.026	.309
	Total_X1	.363	.107	.458	3.405	.001

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 26.681 + 0,138X1 + 0,363X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 26.681 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian *Reward* (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 26.681 *point*
2. Nilai Dsiplin Kerja (X1) 0.138 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pemberian *Reward* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, 138 *point*



3. Nilai Pemberan *Reward* (X2) 0, 363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pemberian *Reward* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0, 363 *point*

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Pemberian *Reward* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.547 <sup>a</sup>	.300	.275	6.981	.300	12.195	2

Change Statistics	
df2	Sig. F Change
57	.000

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, hasil uji koefisien korelasi secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500- 0,799, sehingga dapat dinyatakan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pemberian *Reward* (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Pemberian *Reward* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.300	.275	6.981

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 30% sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



**Uji T (Parsial)**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.978	5.222		5.932	.000
	Total_X1	.424	.088	.535	4.829	.000

*Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $4.829 > 2.00247$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig.$  0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Pemberian Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.071	6.985		4.735	.000
	Total_X2	.398	.121	.396	3.289	.002

*Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $3.289 > 2.00247$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig.$  0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Pemberian Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188.806	2	594.403	12.195	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2778.177	57	48.740		
	Total	3966.983	59			

*Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 25, 2025*



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $12.195 > 2.380$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y=30,978 + 0,424X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,535, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500-0,799, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,287, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,7% sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $4,829 > 2,00247$ ) dan diperkuat dengan nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y=33,072 + 0,398X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,396, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,300-0,600, yang berarti bahwa variabel Pemberian *Reward* dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,157, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 15,7%, sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $3,289 > 2,00247$ ) dan diperkuat dengan nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  atau ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 26,681 + 0,138X_1 + 0,363X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,547, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500-0,799, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian *Reward* secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,300, yang berarti bahwa Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian *Reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $12,195 > 2,380$ ) serta nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Asroi, M., & Hidayat, T. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif*. *Jurnal Pendidikan*, 7(2), 45-52.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2005). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farizky, M. T., & Hermiati, N. F. (2023). *Pengaruh system reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Baja Karya Utama Bekasi*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3468-3475.
- Follet, M. P. (2005). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). *Hubungan pemberian penghargaan (reward) dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda*. *E-Journal Administrasi Publik*, 8(1), 9507-9521.
- Iskandar, M. R. (2021). *Pengaruh motivasi, reward dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 15-27.
- Kodu, S., et al. (2016). *Pengaruh harga terhadap keputusan pembelian*. *Jurnal EMBA*, 4(1), 125-135.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). *Pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288-299.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439-448.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Among Makari*, 11(1), 45-58.



- 
- Saripuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sarwono, J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, M., & Caisara, D. O. (2018). *Hubungan pemberian penghargaan (reward) dengan kinerja petugas rekam medis di RSUP H. Adam Malik Medan*. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 6(2), 98-106
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.