PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. LONDON SUMATERA (PERUSAHAAN EKSPOR KARET) DI BULUKUMBA

Muh. Ramli[1], Arianto Dangkeng[2], Nengsi Sudirman[3], Nurfaisah[4], Hasrul Wijaya[5]

[1,2,3,4,5]*Jurusan Kewirausahaan, Prodi Kewirausahaan, Stikes Megabuana, Palopo, Jl. Andi Achmad (ex.Veteran No. 25) Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia*
muh.ramli124@gmail.com

Abstract

Effect of Reward and Punishment on increasing employee work discipline at PT. London Sumatra (rubber export company) in Bulukumba. This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on increasing employee work discipline at PT. London Sumatra (rubber export company) in Bulukumba. The type of research used in this study is quantitative research with an explanatory approach. Samples in this study were 50 respondents. This study uses multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS program and uses data sourced from respondents and documentation from PT. Sumatran district Kab.bulukumba. The results of multiple linear regression test obtained Y = 11,508 + 561+ 119, which means that the constant value is 11,508 with regression coefficients 561 and 119 which states the direction of the influence of variable X on Y is positive and the value of sig0,001 <0,05, which means that. Reward and punishmehnt have an effect on increasing employee work discipline at PT. London Sumatera (rubber export company) in Bulukumba.

***Keywords**: Reward and Punishment, Increased employee work discipline.*

Abstrak

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitia ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori.Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi dari PT.London sumatera kab.bulukumba. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh Y= 11,508 + 561+ 119, yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 11,508 dengan koefisien regresi 561 dan 119 yang menyatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y bernilai positif dan nilai sig0,001<0,05 yang berarti bahwa.*Reward* dan *punishmehnt* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.

Kata kunci*: Reward* dan *Punishment, Peningkatan disiplin kerja karyawan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

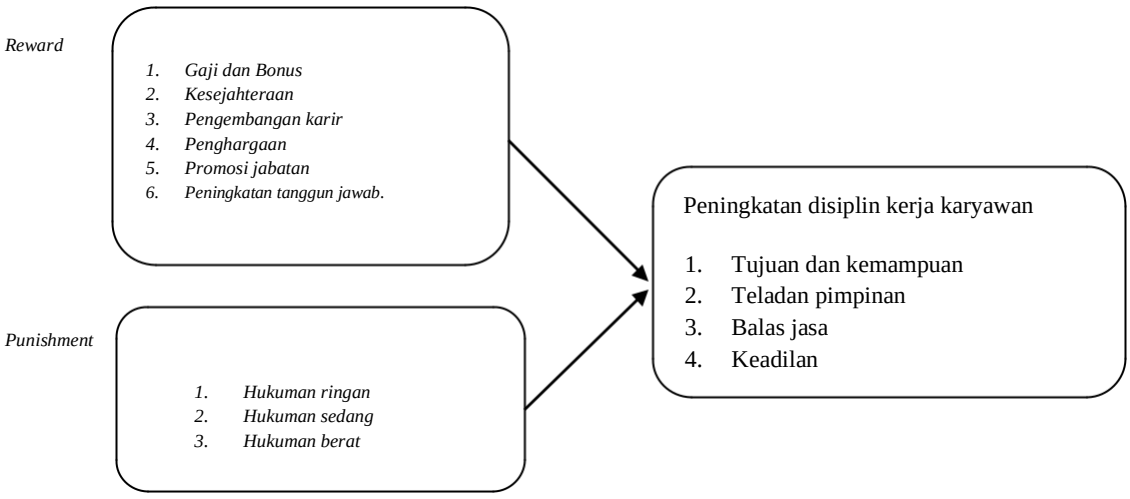
Perusahaan yang digolongkan sebagai perseroan terbatas (PT) adalah suatu unit kegiatan usaha yang didirikan sebagai suatu institusi berbadan hukum, yang mana penderiannya dilakukan oleh akte notaris, dimana suatu dokumen dikemukakan yang pada menerangkan mengenai tujuan pendiriannya, saham yang dikeluarkan, usahan yang dijalankan, dan nama-nama pimpinan yang akan menjalankan perusahaan yang didirikan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai mahluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka memeberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan.

Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya sehingga kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua level pekerjaan sangat dibutuhkan. Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikata Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Henri Simmoran (2004:514),"*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". menurut Tohardi (2002:317),"penghargaan atau *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi". *Reward* dapat berupa situasi, atau daftar verbal yang menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan mempelajari tindakan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan.

Disiplin kerja sebagai 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. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas,maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul " ***Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.LONDON SUMATERA (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba".***

KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba. Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Dari kerangka pikir diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Diduga bahwa *punhisment* berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) di Bulukumba.
2. Diduga bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) di Bulukumba.

METODE PENELITIAN

A. JenisPenelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan menggunakan metode survey diman data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merpakan persepsi dari responden dalam menganalisis yang kemudian dirumuskan dalam hubungan-hubungan fungsional.

Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antara variabel.pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori – teori yang

selanjutnya adalah membuat suatu model analisis,identitas variabel,defenisi operasional,pengumpulan data (baik data primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel,dan kemudian melakukan analisis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT.London Sumatera (perusahaan Ekspor karet) di bulukumba dengan perencanaan waktu yang digunakan dalam penelitian ini dua bulan mulai juli sampai agustus 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah pengukuran terdapat variabel-variabel penelitian ini,maka akan dijelaskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi operasional bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Untuk mempermudah maksud dan pengertin variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Reward

Segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai reward menurut Mahmudi (2005:187):

a) Gaji dan bonus
b) Kesejahteraan
c) Pengembangan karir
d) Penghargaan psikologis dan sosial

2. Punishment

Suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai punishment menurut Purwanto (2006:189):

a) Punishment preventif, punishment ini bermaksud untuk menjegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.
b) Punishment refresif, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (dharma, 2003) adalah:

a) Kehadiran karyawan setiap hari
b) Ketetapan jam kerja
c) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
d) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin

kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen kusioner dan hasil analisis data statistik yang diperoleh pada beberapa karyawan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diambil secara langsungdaro objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu denagn cara observasi, wawancara dan kusioner yang diberikan pada karyawan.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada devisi majjarum di PT. London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 50 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

1. Observasi Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atau peninjauan langsung pada tempat penelitian yakni pada PT.London Sumatera (perusahan ekspor karet) di bulukumba. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karekteristik beberapa orang terutama didalam organisasi/kelembagaan, biasanya berbentuk selembaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan dengan skor tertentu, pada penelitian ini kuesioner tersebut akan di berikan kepada karyawan PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumem yang diambil dari instansi atau perusahaan seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari karyawan.

G. Metode Analisis Data

1. AnalisisDeskriptif

Dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap peningktan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan Ekspor karet) di bulukumba

2. Alat analisis data

Metodeanalisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1+b_2X_2}$$

Dimana :

Y : Peningkatan disiplin Kerja Karyawan
a : Konstanta
b : Koefisiesn Regresi
X_1 : Reward
X_2 : Punishment

b. Koefisien Determinasi ($R^{2)}$)

Kofisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel.Nilai kofisien dari determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variable yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan

c. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terkait. Maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :
$H_{o:}$ r = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) dengan variabel (Y_1)
$H_{a:}$ r≠ 0, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel (X_1) dengan variabel (Y_1) Selanjutnya untuk mengetahui signifikasi konstanta dari setiap variabel indefenden terhadap variabel terkait, maka dilakukan uji t, yang sebagaimana yang dikemungkakan oleh sugiyono (2005:184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:
t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t_{hitung}
r = koefisisen korelasi
n = jumlah sampel
kriteria pengujian adalah:
Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka Ho ditolak dan H1 diterima.
Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap karyawan.

d. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat.Uji validitas *product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penellitian. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun uji validitas *product moment pearson correlation,* dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, maka kuesioner dinyatakan valid, sedangkan
b. Jika $_{hitung}$ lebih kecil dari r_{tabel}, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu N = 50 pada signifikansi 5%
yang dilihat melalui r_{tabel} ditemukan nilai sebesar 0,279 Setelah diketahui angka r_{tabel} maka selanjutnya dibandingkan dengan r_{hitung} yang ditemukan melalui hasil SPSS

Table 1.
Variabel *Reword* (X1)

variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
X1.1	0,284	0,394	Valid
X1.2	0,284	0,635	Valid
X1.3	0,284	0,680	Valid
X1.4	0,284	0,655	Valid
X1.5	0,284	0,686	Valid
X1.6	0,284	0,539	Valid
X1.7	0,284	0,600	Valid
X1.8	0,284	0,622	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel X memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$0,284

Tabel 2.
Variabel *Punishment* (X2)

Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
X2.1	0,284	0,402	Valid
X2.2	0,284	0,657	Valid
X2.3	0,284	0,679	Valid
X2.4	0,284	0,688	Valid
X2.5	0,284	0,658	Valid
X2.6	0,284	0,531	Valid
X2.7	0,284	0,613	Valid
X2.8	0,284	0,634	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel X memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,284$

Tabel 3.
Variabel Peningkatan Disiplin Kerja (Y)

Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
Y1	0,284	0,505	Valid
Y2	0,284	0,577	Valid
Y3	0,284	0,513	Valid
Y4	0,284	0,668	Valid
Y5	0,284	0,432	Valid
Y6	0,284	0,551	Valid
Y7	0,284	0,658	Valid
Y8	0,284	0,653	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel Y memiliki status valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,284

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel.Apabilan *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 atau tidak kurang daro 0,60 berarti mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reabilitasnya, hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.
Hasil uji reabilitas kuesioner

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reword (X1)	0,738	Reliabel

Punishment (X2)	0,740	Reliabel
Peningkatan disiplin kerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : data diolah 2018

Nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment (*X) terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. LONDON Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba. Dengan bantuan spss analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5.

Coefficients[a]

Model	Standardized Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11,508	3,281		3,507	,001
X1	,561	,539	,599	1,042	,303
X2	,119	,529	,130	,225	,823

Dependent Variable:
a. Y

Berdasarkan pengujian model regresi di atas, maka model regresi yang mengatakan pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja dapat dinyatakan sebagai berikut: Berdasarkan pengujian model diatas, maka model regresi mengatakan pengaruh *reward dan punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1+b_2X_2$ atau Y = 11,058 + 561 + 119.

Berdasrkan persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 11,058. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel peningkatan disiplin kerja karyawan adalah sebesar 11,058. Koefisien regresi X1 sebesar 561 dan X2 sebesar 119 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X1 dan X2 pengendalian *reward dan punishment* maka variabel Y peningkatan disiplin kerja karyawan akan bertambah sebesar 571 dan 129. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatan bahwa arah hubungan pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji hipotesis dilakukan berdasarkan uji nilai signifikansi dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan 0,01 yang berarti < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *reward dan punishment* (X) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka berdasarkan pada spss pada tabel berikut :

Tabel 6.
Uji Signifikan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,508	3,281		3,507	,001
	X1	,561	,539	,599	1,042	,303
	X2	,119	,529	,130	,225	,823

a. Dependent Variable: Y

Diolah dari spss version 22

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05

berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,000 yang berarti < dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian tersebut adalah signifikan atau memenuhi kriteria.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefesien determinasi (R2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel indepenndennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan koefisien
determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 7.
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726[a]	,528	,508	1,97286

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : SPSS Version 22

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubgan (R) yaitu sebesar 726 dan dijelaskan presentasi pengaruh variabel bebas terehadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,528 yang mengandung pengartian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 53% sedangkan sisanya 47% yang dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Berdasrkan output spss tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,528. Dengan kata lain hal ini menungjukkan bahwa besar presentase variabel peningkatan disiplin kerja kariawan yang bisa dipengaruhi oleh *reward dan punisment* yaitu sebesar 53% sisanya dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat (peningkatan disiplin kerja), dan variabel bebas (*reward dan punishment*). Reward dan punishment merupakan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mencapai suatu peningkatan disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya penghargaan dan hukuman yang diberlakukan perusahaan maka para karyawan akan termotivasi dalam hal kedisiplinan dalam bekerja, hal itu berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Menurut handoko (2003:66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam pembinaanmka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar-pelanggar (mangkunegara, 2000:130). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yag melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Muchdrawansyah sinungan (2005:145) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel *rewrad dan punishemnt* dengan variabel peningkatan disiplin kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,042 dan 0,225 koefisien regresi sebesar 0,561 dan 0,119 dari nilai propabilitas sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa *reward dan punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Reward dan Punismenth terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. LONDON Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward dan Punishment terhadapap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. LONDON Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba.
2. Bedasarkan hasil Uji Hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Reward dan Punisment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan atau dengan kata lain berpengaruh positif antara Reward dan Punishment terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. LONDON Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumb.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi hendaknya meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan cara bersosialisasi serta pengawasan secara berkala.
2. Penulis mengharapkan lagi bahwa apa yang telah dipaparkan dalam skripsi ini akan bermanfaat.

Daftar Pustaka

A.a Anwar Prabu Mangkunegara,*"Manajemen Sumber Manusia Perusahaan"*.Bandung: Remaja Rosda,2000.

Echols,John M.Dan Hasan,Shadily.2005. *Kamus Inggris Indonesia.Jakarta Gramedia*

Handoko, T.Hani. 2003."*Manajeme Sumber Daya Manusia.*Edisi kedua". Yogyakarta: BPEE (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi)

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *ManajemenSumberDaya.* Jakarta: PT BumiAksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *ManajemenSumberDaya.* Jakarta: PT BumiAksara

Hasibuan.T.Hani,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta: Edisi 2.BPPE-Yogyakarta.

Hery, Wahyuningsih.2009.Reward Dan Punishment (online) http"//jengbeny.com/reward-andpunishment.diakses tanggal 10 Februari 2015.

Koencoro,Galih Dwi.2013."Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja.skripsi".Universitas Brawijaya.

Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Muchdarsyah Sinungan, 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaiman,Penerbit Bumi Aksara,Jakarta.*

Nawawi,Handari.2005."*Manajemen Sumber Daya Manusia".*Yogyakarta: Gadjah Mada.

Purwanto,M Ngali.2006.Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis.Bandung:Remaja Rosdakarya.

Siagian P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. bumi Aksara, 2008.