

## Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya

**Dyah Aprelia**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[dyahaprelia1004@gmail.com](mailto:dyahaprelia1004@gmail.com)

**Tri Andjarwati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[triandjarwati@untag-sby.ac.id](mailto:triandjarwati@untag-sby.ac.id)

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Email korespondensi : [dyahaprelia1004@gmail.com](mailto:dyahaprelia1004@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research aims to analyze the influence of work discipline, reward and punishment on the performance of employees at the DC Sakinah Surabaya Warehouse. The type of research used is quantitative research. The research method used is to use a questionnaire in Likert scale units. The sampling technique is saturated samples and SPSS 27 as an analysis tool. The data source used is primary data. The sample population is employees of the DC Sakinah Surabaya Warehouse. The sample consists of 40 respondents. The validity test of the instrument uses Pearson correlation, while the reliability test uses Cronbach Alpha, and data analysis is carried out using multiple regression analysis techniques. The results of the research show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the DC Sakinah Surabaya Warehouse, rewards have a positive and significant effect on the performance of employees at the DC Sakinah Surabaya Warehouse, punishment has a positive and significant effect on the performance of employees at the DC Sakinah Surabaya Warehouse. Work discipline, reward and punishment partially or simultaneously influence the performance of employees at the DC Sakinah Surabaya Warehouse.*

**Keywords:** *Work discipline, reward, punishment, employee performance*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dan SPSS 27 sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi sampel adalah karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya Sampel berjumlah 40 responden. Uji validitas instrumen menggunakan Pearson korelasi, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya Gudang, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya

**Kata kunci:** Disiplin kerja, reward, punishment, kinerja karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya dunia bisnis di era globalisasi saat ini, mengakibatkan semakin meningkatnya persaingan usaha bisnis, termasuk pada perusahaan dalam bidang perdagangan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah komponen kunci bagi perusahaan, lebih penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti alam, modal dan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berasal dari ilmu manajemen, yaitu usaha untuk mengarahkan dan mengolah sumber daya manusia yang ada di

dalam perusahaan agar dapat bertindak dan berpikir sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dengan didukung oleh pengalaman kerja yang baik, latar belakang pendidikan yang memadai, komitmen organisasi dari setiap karyawan serta penilaian kerja yang baik (Hasibuan, 2019:10). Sekalipun suatu perusahaan mempunyai sarana dan prasarana yang memadai, namun kegiatannya tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal. Ini menunjukkan betapa pentingnya peran sumber daya manusia yang kompeten dan siap mendukung segala kegiatan perusahaan.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Terkait disiplin kerja, yang terjadi di DC Sakinah Surabaya penggunaan sistem finger print untuk absensi menunjukkan masih banyak karyawan yang terlambat, lupa absen masuk atau keluar, dan tidak kembali dari izin.

Reward karyawan sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan prestasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahardjo 2020:67). Menurutnya, reward dapat berupa bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya yang diberikan sebagai bentuk motivasi dan pengakuan. Terkait reward, yang terjadi di DC Sakinah Surabaya adanya beberapa karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, Hal ini membuat semangat kerja karyawan kurang menjadi optimal, yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Reward saat bekerja penting karena membantu menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif.

Punishment atau hukuman bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Suparmi 2019). Ini merupakan tindakan yang dilakukan ketika karyawan melanggar peraturan atau norma yang telah ditetapkan, baik itu peraturan perusahaan atau peraturan hukum. Selain itu, hukuman juga dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan pelanggar dan memperjelas aturan yang harus diikuti.

DC Sakinah merupakan pusat perbelanjaan dan gudang tempat penyimpanan barang untuk supermarket & minimarket Sakinah. Sakinah didirikan pada tanggal 27 september 1991 dan sah secara badan hukum tanggal 28 oktober 1991. Di bawah naungan Pondok Pesantren Hidayatullah As-Sakinah. DC Sakinah berfungsi untuk suplay segala kebutuhan barang dagangan Sakinah. Salah satu strategi yang digunakan adalah harga penjualan yang jauh lebih murah dan terjangkau, meskipun keuntungan yang diperoleh kecil. Ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan penjualan dan menjadikan DC Sakinah lebih terjangkau bagi pelanggan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang penting bagi setiap anggota organisasi baik didalam maupun diluar organisasi. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketepatan. Menurut Fahmi (2016) kedisiplinan kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu :

1. Ketepatan waktu
2. Kehadiran
3. Konsistensi kinerja
4. Tanggung jawab
5. Komitmen terhadap pekerjaan

### ***Reward***

*Reward* merupakan sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan prestasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahardjo 2020:67). Menurut Sunarto, dkk (2017) *reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memperoleh karyawan yang profesional. Sedangkan menurut Indrawati (2021:98) menyatakan bahwa *reward* karyawan mencakup semua bentuk pengakuan dan imbalan yang diberikan kepadakaryawan sebagai hasil dari kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

### **Indikator – Indikator *Reward***

Menurut Sunarto dkk. (2017) Terdapat lima indikator yang mempengaruhi *reward* :

1. Gaji
2. Bonus dan insentif
3. Kesejahteraan
4. Pengembangan karir

5. Penghargaan psikologis dan *social*

***Punishment***

*Punishment* atau hukuman adalah suatu tindakan atau prosedur yang diberi kepada seseorang atau kelompok atas kesalahan atau pelanggaran yang telah dilakukan. Menurut Purwanto (2016: 186), *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan. Dan menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh karyawan karena ketidakmampuannya mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Hukum dan dipercaya akan membuat seseorang yang melakukan pelanggaran sadar dengan tindakan yang dilakukannya dan menjadi seseorang yang lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan.

**Indikator – Indikator *Punishment***

Menurut Suparmi & Septiawan (2019:55) Terdapat 5 indikator yang mempengaruhi *Punishment* yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Penurunan gaji
4. Tertundanya kenaikan pangkat
5. PHK karyawan

**Kinerja Karyawan**

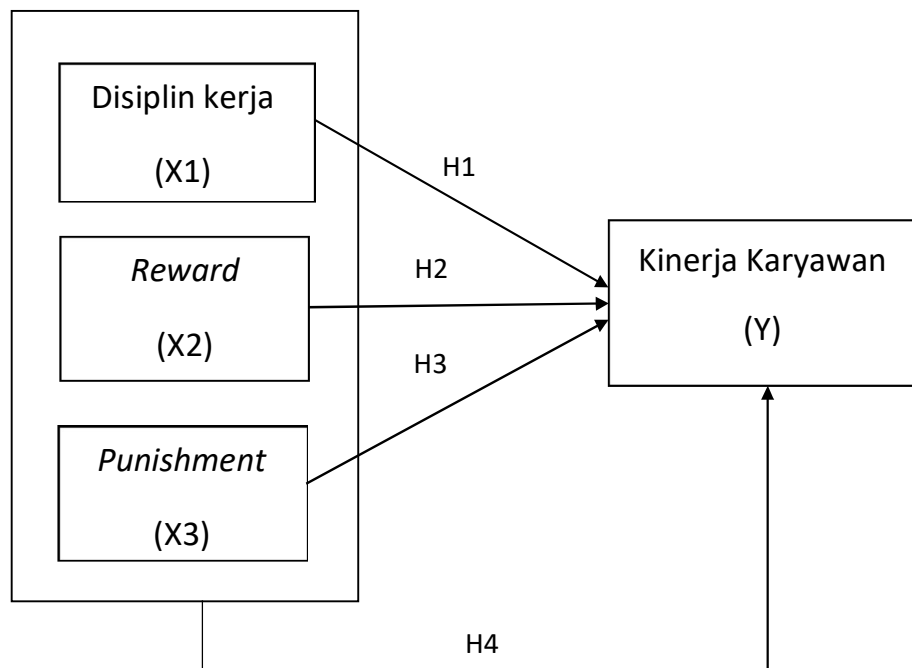
Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menampilkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019 : 54 ) yang menyatakan kinerja karyawan adalah kegiatan yang dihasilkan pada tugas-tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, yang merupakan kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam mencapai tujuan organisasi.

**Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### 3. KERANGKA KONSEPTUAL



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

H1= Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian Gudang DCSakinah Surabaya.

H2 = *Reward* berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya.

H3 = *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian Gudang DCSakinah Surabaya.

H4 = Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya.

### 4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Variabel penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah disiplin kerja, *reward* dan *punishment*. Menurut

Sugiyono (2017:39) variabel dependen merupakan suatu variabel yang terpengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Analisis data dalam penelitian kuantitatif berorientasi terhadap statistik dan menguji hipotesis. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai jawaban. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian dan diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jawaban responden yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner merupakan data utama pada penelitian ini.

## **5. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	40	100
	Perempuan	0	0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>	18-25 tahun	6	15
	26-35 tahun	28	70
	36-45 tahun	4	10
	>45 tahun	2	5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/SMK	32	80
	D1, D2 dan D3	1	2,5
	S1	7	17,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>	<1 tahun	14	35

	1-3 tahun	8	20
	3-5 tahun	7	17,5
	5 tahun keatas	11	27,5
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS Versi 27 (2024)*

Pada tabel 1 menyatakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sejumlah 40 orang atau dengan persentase 100%. Dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sejumlah 0 orang atau dengan persentase 0%. sehingga dapat diketahui bahwa seluruh karyawan di bagian gudang DC Sakinah Surabaya berjenis kelamin laki-laki.

Ditinjau dari responden berdasarkan usia. Responden yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 6 orang atau dengan persentase 15%. Responden yang memiliki usia 26-35 tahun sebanyak 28 orang atau dengan persentase 70%. Responden yang memiliki usia 36-45 tahun sebanyak 4 orang atau dengan persentase 10%. Responden yang memiliki usia <45 tahun sebanyak 2 orang atau dengan persentase 5%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya memiliki usia rata-rata 26-35 tahun.

Ditinjau dari Pendidikan Terakhir menunjukkan bahwa karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya yang menjadi responden penelitian ini mayoritas Pendidikan Sekolah Menengah sebanyak 32 orang atau 80%.

Ditinjau dari responden berdasarkan lama bekerja, bahwa responden yang memiliki lama bekerja <1 tahun sebanyak 14 orang atau dengan persentase 35% . Responden yang memiliki lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang atau dengan persentase 20%. Responden yang memiliki lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang atau dengan persentase 17,5%. Responden yang memiliki lama bekerja >5 tahun sebanyak 11 orang atau dengan persentase 27,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya memiliki lama bekerja rata-rata <1 tahun.

## 2. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	X1.1.1	0.913	0.3120	VALID
	X1.1.2	0.710	0.3120	VALID
	X1.2.1	0.292	0.3120	VALID
	X1.2.2	0.369	0.3120	VALID
	X1.3.1	0.744	0.3120	VALID

	X1.3.2	0.455	0.3120	VALID
	X1.4.1	0.706	0.3120	VALID
	X1.4.2	0.721	0.3120	VALID
	X1.5.1	0.811	0.3120	VALID
	X1.5.2	0.634	0.3120	VALID

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
REWARD (X2)	X2.1.1	0.849	0.3120	VALID
	X2.1.2	0.658	0.3120	VALID
	X2.2.1	0.663	0.3120	VALID
	X2.2.2	0.596	0.3120	VALID
	X2.2.3	0.710	0.3120	VALID
	X2.2.4	0.801	0.3120	VALID
	X2.3.1	0.807	0.3120	VALID
	X2.3.2	0.668	0.3120	VALID
	X2.4.1	0.671	0.3120	VALID
	X2.4.2	0.639	0.3120	VALID
	X2.5.1	0.745	0.3120	VALID
	X2.5.2	0.601	0.3120	VALID
	X2.5.3	0.654	0.3120	VALID
	X2.5.4	0.657	0.3120	VALID

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
PUNISHMENT (X3)	X3.1.1	0.540	0.3120	VALID
	X3.1.2	0.557	0.3120	VALID
	X3.2.1	0.764	0.3120	VALID
	X3.2.2	0.767	0.3120	VALID
	X3.3.1	0.481	0.3120	VALID
	X3.3.2	0.534	0.3120	VALID
	X3.4.1	0.556	0.3120	VALID
	X3.4.2	0.724	0.3120	VALID
	X3.5.1	0.492	0.3120	VALID
	X3.5.2	0.501	0.3120	VALID

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN(Y)	Y.1.1	0.899	0.3120	VALID
	Y.1.2	0.669	0.3120	VALID
	Y.2.1	0.623	0.3120	VALID
	Y.2.2	0.667	0.3120	VALID
	Y.3.1	0.721	0.3120	VALID
	Y.3.2	0.585	0.3120	VALID
	Y.4.1	0.602	0.3120	VALID
	Y.4.2	0.789	0.3120	VALID



	Y.5.1	0.695	0.3120	VALID
	Y.5.2	0.759	0.3120	VALID

Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Validitas (2024)

Menunjukkan bahwa  $r$  tabel dalam penelitian ini ketika  $df = (n-2)=38$  dengan signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,3120. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Disiplin kerja (X1), Reward (X2), Punishment (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Alfa	Keterangan
Disiplin Kerja X1	0,891	0,60	Reliabel
Reward X2	0,921	0,60	Reliabel
Punishment X3	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,880	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Reliabilitas (2024)

Hasil menunjukkan bahwa variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 4. Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	265.629.818
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.138
	<i>Positive</i>	.138
	<i>Negative</i>	-.076
<i>Test Statistic</i>		.138
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		.052
	<i>Sig.</i>	.051

<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>d</sup></i>	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.045
		<i>Upper Bound</i>	.056

*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Normalitas (2024)*

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,052, karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

### 5. Uji Multikolonieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas**

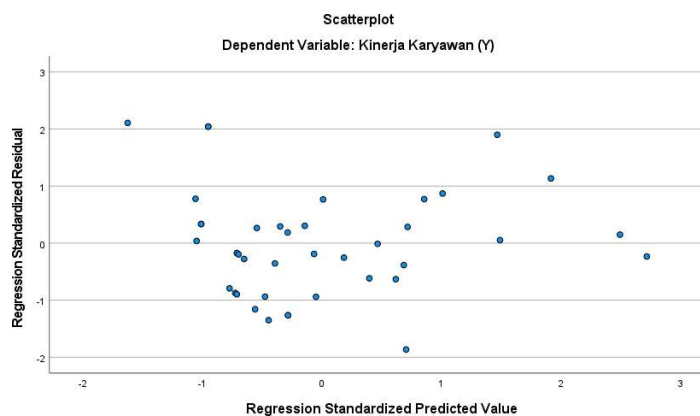
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	Disiplin Kerja (X1)	0.507	1.974
	<i>Reward</i> (X2)	0.291	3.431
	<i>Punishment</i> (X3)	0.420	2.383

*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Multikolonieritas (2024)*

Ditunjukkan bahwa variabel X1 memiliki tolerance 0,507 dengan VIF 1.974. Pada penelitian ini variabel X2 tolerance 0,291 dengan VIF 3.431. Pada penelitian ini variabel X3 tolerance 0,420 dengan VIF 2.383. Dariketiga variabel diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadigejala multikolonieritas dalam model regresi.

### 6. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Heterokedastisitas (2024)*

Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang manadalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

## 7. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2.725	3.709		.735	.467
	<i>Disiplin Kerja</i>	.347	.106	.376	3.271	.002
	<i>Reward</i>	.212	.096	.336	2.214	.033
	<i>Punishment</i>	.315	.143	.278	2.200	.034

*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Regresi Linear Berganda (2024)*

$$Y = 2,725 + 0,347 X_1 + 0,212 X_2 + 0,315 X_3$$

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Independent memiliki nilai t hitung 2,214 dengan nilai sig < 0,05.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2,725	3,709		0,735	0,467
	<i>Disiplin Kerja</i>	0,347	0,106	0,376	3,271	0,002
	<i>Reward</i>	0,212	0,096	0,336	2,214	0,033
	<i>Punishment</i>	0,315	0,143	0,278	2,200	0,034

*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji t (2024)*

Berdasarkan data dalam tabel 7 menjadi dasar peneliti untuk menentukan hipotesis. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikan berada di bawah 0,05. Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 1,688. Diperoleh dengan rumus dibawah ini

$$t_{\text{tabel}} = (a : n-k)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 : 40-4)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 : 36)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,688$$

1. Pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,271 >$  nilai t tabel 1,688. Maka  $H_0$  ditolak pada nilai signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap variabelkinerja karyawan (Y).
2. Pada variabel *Reward* (X2) diperoleh nilai sig sebesar  $0,033 < 0,05$  dan nilai t hitung 2,214  $>$  nilai t tabel 1,688, maka  $H_0$  ditolak pada nilai signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Pada variabel *Punishment* (X3) diperoleh nilai sig sebesar  $0,034 < 0,05$  dan nilai t hitung 2,200  $>$  nilai t tabel 1,688, maka  $H_0$  ditolak pada nilai signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	866,594	3	288,865	37,790	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	275,181	36	7,644		
	<i>Total</i>	1141,775	39			

*Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji F (2024)*

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung  $>$  F tabel ( $37,790 > 2,866$ ) dan diperoleh tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 9. Hasil uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.739	2.765

Sumber: Data SPSS Versi 27 Uji Koefisien Determinasi (2024)

Berdasarkan data yang diolah terdapat lebih dari 2 variabel yaitu disiplin kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3) maka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square* diperoleh nilai  $R^2 = 0,739$  yang berarti 73,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1), *reward* (X2) dan *punishment* (X3). Sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

**Pembahasan****Pengaruh X1 terhadap Y**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig sebesar 0,002 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05. Dan melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar 3,271 dan lebih besar dari t tabel yaitu 1,688 Dengan demikian H1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Rismawati Rachmatullaily Tinakartika Rinda dan Jani Subakti (2022), dimana dari penelitian tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh X2 terhadap Y**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig sebesar 0,033 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05. Dan melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar 2,214 dan lebih besar dari t tabel yaitu 1,688. Dengan demikian H2 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Dodi Haryanto, M. Noor Army dan Idham Lakoni (2023), dimana dari penelitian tersebut variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh X3 terhadap Y**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig sebesar 0,034 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05. Dan melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar 2,200 dan

lebih besar dari t tabel yaitu 1,688. Dengan demikian H3 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Randy Saputra dan Afif Syarifudin Yahya (2016), dimana dari penelitian tersebut variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Data yang dikumpulkan melalui metode kuisioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuisioner oleh responden yang tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang setiap responden memiliki perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda. Sehingga jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Keterbatasan peneliti dalam penelitiannya hanya melakukan penelitian dengan variabel disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* yang dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan terdapat banyak variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel Disiplin kerja (X1) membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel *Reward* (X2) membuktikan bahwa variabel *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel *Punishment* (X3) membuktikan bahwa variabel *Punishment* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya.
4. Disiplin Kerja, *Reward*, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Gudang DC Sakinah Surabaya

### **Saran**

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja, *reward*, dan

*punishment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada DC Sakinah Surabaya untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan dan pemberian *reward* kepada karyawan beserta *punishment* yang efektif dan adil pada karyawannya.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Army, M. N., & Lakoni, I. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Di Kota Bengkulu. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 435-353.
- Daft, R. L. (2018). Teori Manajemen. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Dewi, N. L. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Purist Villas And Spa (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Hair, J. F., et al. (2019). *Partial least squares regression: A practical guide*.
- Hasibuan, D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (pp. 10-25). Universitas Muslim Indonesia.
- Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwansyah, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Citramass Mojokerto. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 257-269.
- Kristanto, Andi. (2018). Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya. *Multivariate Behavioral Research*, 54(1), 109-124. Nusa Media. Yogyakarta.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Purwanto, W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, *Teamwork* Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Quality Of Work Life*, Kepuasan Dan Kinerja Oto Bus Antar Kota Di Jawa Timur. Desertasi, Program Doktor Ilmu Ekonomi Untag Surabaya.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Rismawati, R., Rinda, R. T., & Subakti, J. (2022). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 161-164.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson.

- Sanusi, S. (2017). Statistika dan Pendidikan: Pemahaman Dasar. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada. ISBN 978-602-450-038-2.
- Saputra, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai (studi kasus di Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 10(2 November).
- Setyawan, A., Andjarwati, T., & Nugroho, R. (2023). *The Effect of Knowledge, Commitment, Discipline and Workload on Service Performance with Stress and Burnout as Mediation and Achievement Motivation as Moderation of Medical Practitioners in Grobogan and Kudus Regencies, Central Java. IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(5), 876-884.
- Suparmi, V., & Septiawan, V. (2019). *Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IVUngaran*. Sari, 1134
- Sutrisno, Edy. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tnjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* .Oktober 2010, Volume 11 Nomor 2.Pp 117-124
- Tarjo, J. (2019). Dasar-dasar Pengambilan Sampel. Jakarta: PT. Pustaka Teknologi Indonesia. ISBN 978-602-381-341-2.
- Widiany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada hotel california bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas). Yogyakarta: Gava Media.
- Zulkifli, I., & Rosalinda, R. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 101-117.