

**PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus UD. Langgar Wajar Karaban)**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

Alda Riza Merdekawati

211830106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UD. Langgar Wajar Karabán)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ALDA RIZA MERDEKAWATI

No IndukMahasiswa: 211830106

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Daniel Joel Immanuel Kairupan, S.A.B., M.B.A.

Penguji



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.



Yogyakarta, 14 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus UD. Langgar Wajar Karaban)

Alda Riza Merdekawati

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN YOGYAKARTA

Jalan Seturan Yogyakarta 55281

e-mail: aldariza98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan, hukuman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Langgar Wajar Kabaran. Pada penelitian ini, variabel independen terdiri dari penghargaan, hukuman dan disiplin kerja. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban sebanyak 86 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan, hukuman dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penghargaan, Hukuman, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward, punishment and work discipline on employee performance at UD. Subscribe Fair News. In this study, the independent variables consist of reward, punishment and work discipline. The dependent variable is employee performance. This research is a quatitative research where the respondents in this study are all employees at UD. Subscribe to Fair Karaban as many as 86 respondents. The analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of this study indicate that reward, punishment and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline, Employee Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang begitu pesat mendorong semakin tinggi tingkat persaingan dalam bidang usaha, baik bidang produksi maupun bidang jasa. Perusahaan dituntut agar lebih unggul dari pesaing lainnya dengan mencapai penjualan sesuai dengan yang telah ditargetkan (Febrianti, 2014). Sebagai upaya dalam menghadapi tantangan, hambatan maupun perubahan yang terjadi karena adanya globalisasi, maka perusahaan membutuhkan kemampuan atau kekuatan internal yang kuat. Keunggulan kompetitif sangat diperlukan perusahaan untuk memenangkan pangsa pasar yang dapat memajukan usahanya. Perusahaan yang ingin berkembang harus dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan mengambil solusi yang terbaik.

Pemberian penghargaan penting diterapkan dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan sebagai penghargaan atau timbal balik atas distribusi karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan, karena mempunyai pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut menjadi panutan bagi karyawan lain agar berlomba-lomba melaksanakan tugas dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan maksimal (Jenggawah *et. al*, 2010).

Hukuman merupakan pemberian sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Hukuman merupakan tindakan yang kurang menyenangkan, karena

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pemberian sanksi kepada karyawan dengan penuh kesadaran apabila terjadi pelanggaran dengan harapan tidak mengulangi kembali penyimpangan dari apa yang telah ditetapkan perusahaan. Jika pemberian hukuman dapat dijalankan dengan baik dan tepat, maka akan menjadi alat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Rumokoy, 2019).

Selain itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan sikap dalam mentaati norma yang berlaku di perusahaan. Perusahaan tidak akan maju apabila, kedisiplinan tidak dijalankan dengan sebaik mungkin (Nompo *et. al*, 2020). Disiplin kerja merupakan sikap penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena berkaitan dengan waktu bekerja. Salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kesuksesan dan keberhasilan target perusahaan dapat terwujud apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang memadai.

UD. Langgan Wajar yang berdiri pada 15 Juli 2012 di Karaban Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku (kapuk) menjadi barang jadi (kasur) dan melakukan penjualan atas hasil produksi. Hasil wawancara peneliti dengan pemilik UD. Langgan Wajar, diperoleh informasi bahwa terdapat karyawan yang bekerja kurang maksimal. Sehingga tidak tercapainya target kerja yang sudah ditentukan. Berikut adalah data penjualan dalam 3 tahun terakhir.

Data target dan realisasi penjualan di UD. Langgan Wajar Karaban Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
-------	--------	-----------	------------

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	(unit)	(unit)	(%)
2018	600	600	100
2019	650	648	98
2020	700	650	95

Sumber: Pemilik Industri 2021

Berdasarkan data diatas terdapat penurunan penjualan 3 tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi peneliti lebih fokus pada penghargaan, hukuman dan disiplin kerja. Untuk menguji atas dugaan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Langgar Wajar Karaban)”**

Rumusan Masalah

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban?
2. Apakah hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.
2. Untuk menguji pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.
3. Untuk menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN PUSTAKA

Penghargaan

Menurut Novarini dan Imbayani (2019) perusahaan memberikan penghargaan berupa sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Syahril dan Nurbiyati (2016) menyatakan bahwa terdapat 2 jenis penghargaan yaitu *reward intrinsic* dan *reward extrinsic*. *Reward intrinsic* merupakan penghargaan yang tidak berwujud nyata yang ada pada karyawan. *Reward extrinsic* merupakan penghargaan yang bersifat nyata, biasanya berupa *financial*. Pemberian *reward intrinsic* dan *extrinsic* secara tepat dan efisien sangat berdampak positif untuk memotivasi karyawan. Tetapi, jika pemberian penghargaan tidak berjalan efisien, maka karyawan tidak akan termotivasi sehingga dapat menurunkan produktivitas, kurangnya komitmen dan loyalitas karyawan serta sering muncul internal konflik.

Hukuman

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti *et. al*, 2019) hukuman merupakan ancaman dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Hukuman berfungsi sebagai pengendali karyawan agar mempunyai kinerja lebih baik terhadap peraturan perusahaan yang berlaku (Meyrina, 2017). Pada dasarnya perusahaan harus menerapkan kebijakan pemberian hukuman, tetapi penerapan tersebut harus dilaksanakan dengan cara yang bijak dan tepat, pemimpin tidak boleh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memberikan hukuman secara sewenang-wenang sehingga membuat karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Setyawati *et. al*, 2018) disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran seseorang dalam mematuhi tata tertib yang berlaku. Tindakan disiplin akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan motivasi kerja terhadap pencapaian perusahaan. Menurut Hidayat dan Taufik (2012) disiplin kerja diartikan sebagai keadaan tata tertib seseorang atau sekelompok orang bekerja dalam suatu organisasi dengan mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Diharapkan adanya kesesuaian antara keinginan perusahaan dengan kenyataan agar karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian dari seorang pegawai yang sudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Setyawati *et. al*, 2018). Mangkunegara dalam (Saputra dan Yahya, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai pegawai baik secara kuantitas atau kualitas sesuai tanggung jawab yang diterima. Pekerjaan tersebut dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja karyawan berdasarkan pada kecakapan, kesungguhan dan pengalaman. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan Hipotesis

Menurut Handoko (2012) penghargaan didefinisikan sebagai usaha dalam mendapatkan karyawan yang profesional dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal itu diperlukan usaha dalam kegiatan pengorganisasian, pemeliharaan dan perencanaan agar dapat melakukan tugas dengan efektif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Salah satu tujuan dari penghargaan adalah untuk mendorong karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan dibuktikan oleh Marewo *et. al* (2020) bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana *reward* dan kinerja adalah dua hal yang saling berhubungan. Jika penghargaan diberikan kepada karyawan dan mereka puas dengan penghargaan tersebut maka, karyawan akan bekerja dengan optimal untuk mendapatkan penghargaan kembali.

H1: Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.

Hukuman atau sanksi yang diberikan ketika ada sesuatu yang menyimpang yang dilakukan seseorang. Hukuman ini diberikan agar adanya efek jera dengan harapan tidak terjadi penyimpangan dikemudian hari. Adanya norma dan hukuman di perusahaan yang berfungsi untuk dijadikan pedoman agar kinerja dapat berjalan sesuai yang diinginkan (Fitri *et. al*, 2014). Hal yang sama dibuktikan oleh Savitri *et. al*, (2020) bahwa hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila hukuman diberikan dengan bijak akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meningkatkan kinerja, dengan cara memberikan hukuman yang sesuai dengan penyimpangan yang telah dilakukan karyawan.

H2: Hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.

Disiplin merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang taat akan mempermudah dalam pencapaian perusahaan. Disiplin kerja bertujuan untuk mengatasi kesalahan yang timbul karena keterlambatan, kemalasan dan kurangnya perhatian karyawan terhadap peraturan (Nisyak, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdulah (2020) bahwa karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, dapat mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya disiplin datang dari diri sendiri untuk mentaati peraturan perusahaan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini melibatkan lebih dari dua variabel independent, sehingga peneliti menggunakan uji regresi berganda untuk menguji penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan di UD. Langgar Wajar di Karaban. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penghargaan, hukuman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel dan Data Penelitian

Sugiyono (2013) mengartikan bahwa populasi merupakan daerah secara keseluruhan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD. Langgar Wajar Karaban sejumlah 86 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban dengan jumlah 86 orang.

Sumber Data

Penelitian menggunakan data primer dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan UD. Langgar Wajar Karaban. Data primer merupakan sumber data yang didapat secara langsung di lapangan saat melakukan penelitian.

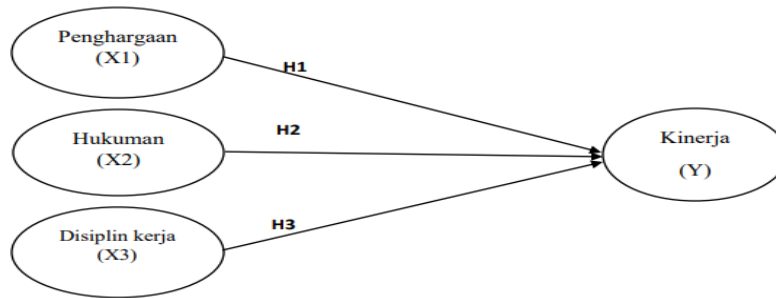
Pengumpulan Data

Data penelitian dapat diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pemilik usaha dan membagikan kuesioner dalam bentuk *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mengirimkan link kuesioner kepada responden. Pengumpulan data kuesioner pada penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk setiap variabelnya.

MODEL PENELITIAN

Berdasarkan teori dan penelitian diatas peneliti menetapkan skema seperti dibawah ini:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



METODE DAN TEKNIK ANALISIS

Uji Validitas

Menurut Algifari (2017) uji validitas dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan dalam kuesioner. Terdapat dua dasar dalam pengambilan keputusan yaitu tanda bintang (*) satu menunjukkan data kuesioner valid pada tingkat signifikan 0,05 dan tanda bintang (**) dua menunjukkan data kuesioner valid dengan tingkat signifikan 0,01.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan oleh penulis dapat dikatakan reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,06$ Ghazali (2018).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data pada variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal apabila tingkat signifikan $> 0,05$, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal memiliki nilai signifikan $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Nilai *cutoff* yang sering dipakai untuk menentukan terjadinya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

multikolonieritas dengan model regresi yaitu nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengambilan keputusan yaitu terlihat dari nilai signifikansi $> 0,05$, dengan kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedasitas (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Algifari (2016), analisis regresi berganda digunakan peneliti untuk menguji hubungan pengaruh lebih dari 2 variabel independen yang diduga dapat memberi pengaruh terhadap satu variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Algifari (2016) uji simultan merupakan pengujian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, dengan kriteria nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan tingkat signifikan $< 0,05$.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut Algifari (2016) koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi (pengaruh) dari variabel dependen.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah penelitian. Jika nilai signifikan $< 0,05$, diterima Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka keputusan dari pengujian ditolak (Algifari, 2016).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang digunakan pada penulisan ini yakni karyawan UD. Langgar Wajar Karaban. Responden pada penelitian ini berjumlah 86 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi identitas responden seperti dibawah:

1. Jenis Kelamin

Responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 57 orang atau 67,4%, sedangkan sisanya 29 responden dengan jenis kelamin laki-laki atau 33,7%.

2. Usia

Responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 68 orang atau 79,1%, untuk rentang usia 30-40 tahun berjumlah 8 orang atau 9,3%, untuk rentang usia 40-50 tahun berjumlah 8 orang atau 9,3% dan untuk rentang usia >50 tahun terdapat 2 orang atau 2,3%.

3. Pendidikan Terakhir

Responden dengan Pendidikan terakhir SD dengan jumlah 1 orang atau 1,2%, Pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 7 orang atau 8,1%, SMA dengan jumlah 54 orang atau 62,8%, D3 dengan jumlah 4 orang atau 4,7%, sedangkan S1 dengan jumlah 20 orang atau 23,3%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Lama Bekerja

Responden dengan lama bekerja <1 tahun terdapat 39 orang atau 45,3%, lama bekerja 1 tahun berjumlah 10 orang atau 11,6%, lama bekerja 2 tahun berjumlah 14 orang atau 16,3%, sedangkan lama bekerja >2 tahun dengan jumlah 25 orang atau 25,1%.

Uji validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian karena untuk mengetahui sah atau tidaknya pertanyaan pada kuesioner. Sehingga, setiap indikator pertanyaan dapat dengan mudah dipahami oleh responden.

Hasil Uji validitas

Variabel	Item	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Penghargaan (X1)	X1.1	0,000	0,787(**)	VALID
	X1.2	0,000	0,835(**)	
	X1.3	0,000	0,823(**)	
	X1.4	0,000	0,726(**)	
	X1.5	0,000	0,756(**)	
Hukuman (X2)	X2.1	0,000	0,695(**)	
	X2.2	0,000	0,762(**)	
	X2.3	0,000	0,799(**)	
	X2.4	0,000	0,826(**)	
	X2.5	0,000	0,698(**)	
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,000	0,707(**)	
	X3.2	0,000	0,666(**)	
	X3.3	0,000	0,634(**)	
	X3.4	0,000	0,598(**)	
	X3.5	0,000	0,651(**)	
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,000	0,695(**)	
	Y2	0,000	0,622(**)	
	Y3	0,000	0,673(**)	
	Y4	0,000	0,727(**)	
	Y5	0,000	0,753(**)	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 sehingga $< 0,005$, dari pernyataan tersebut disimpulkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa setiap variabel dapat dikatakan valid. Dilihat dari *Pearson Correlation* dengan tanda (**) menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner valid dengan tingkat signifikansi 0,01.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah responden dapat menjawab pertanyaan kuesioner reliabel atau tidak reliabel. Data penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,06.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's alpha	Keterangan
Penghargaan (X1)	5	0,845	Reliabel
Hukuman (X2)	5	0,811	
Disiplin Kerja (X3)	5	0,645	
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,731	

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penghargaan (X1) sebesar 0,845, variabel hukuman (X2) sebesar 0,811, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,645 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,731. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 dan layak untuk dilakukan uji penelitian yang lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam data kuesioner yang telah diisi oleh responden berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menggunakan perbandingan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* dengan kriteria tingkat signifikansi $> 0,05$.

Hasil Uji Normalitas

N	86
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,972

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Berdasarkan tabel di atas uji normalitas dengan model *Kolmogroff-Smirnov* diperoleh nilai probabilitas (*Asymp.Sig*) $0,972 > 0,05$. Kesimpulan dari uji normalitas adalah data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Variabel independen dianggap bebas multikolinearitas jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 sehingga tidak ada pengaruh antar variabel independen.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Penghargaan (X1)	0,835	1,198	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Hukuman (X2)	0,838	1,193	
Disiplin Kerja (X3)	0,988	1,012	

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Pada tabel di atas masing-masing variabel independen yaitu penghargaan (X1), hukuman (X2) dan disiplin kerja (X3) $<$ angka 10, sedangkan nilai *tolerance* $> 0,1$. Berdasarkan pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel independen bebas dari multikolinearitas atau tidak saling mempengaruhi satu sama lain.

Uji Heteroskedasitas

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan uji glejser untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedasitas dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig.
Penghargaan (X1)	0,176
Hukuman (X2)	0,308
Disiplin Kerja (X3)	0,929

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengolahan uji heteroskedasitas bahwa nilai signifikansi pada ketiga variabel $> 0,05$ atau 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedasitas pada model regresi,

Uji simultan (Uji F)

Peneliti menggunakan uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu penghargaan, hukuman dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh atau menjelaskan variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147,731	3	49,244	13,321	,000 ^b
Residual	303,118	82	3,697		
Total	450,849	85			

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel independen yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan $F\text{-hitung } 49,244 > 2,72$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pada semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584(a)	,341	,316	1,869

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi yang menyatakan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini berarti variabel independen yaitu penghargaan, hukuman dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini terlihat pada besarnya nilai signifikansi setiap variabel independen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka adanya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil Uji t

Variabel	$t\text{-hitung}$	Sig.	Keterangan
Penghargaan (X1)	3,583	,001	Berpengaruh Signifikan
Hukuman (X2)	2,399	,019	Berpengaruh Signifikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Disiplin kerja (X3)	2,528	,013	Berpengaruh Signifikan
---------------------	-------	------	------------------------

Sumber: Diolah menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Berdasarkan uji parsial (uji t) di atas, diperoleh hasil output sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel penghargaan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,583 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel hukuman sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,399 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,528 > t$ tabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,319	2,345		2,695	,009
Penghargaan (X1)	,311	,087	,355	3,583	,001
Hukuman (X2)	,221	,092	,237	2,399	,019
Disiplin Kerja (X3)	,196	,077	,230	2,528	,013

Sumber: Diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2021)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,319 + 0,311X_1 + 0,221X_2 + 0,196X_3 + \ell$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Nilai α merupakan nilai konstanta sebesar 6,319 dimana variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu penghargaan(X1), hukuman (X2), dan disiplin kerja (X3).
2. Nilai koefisien regresi pada variabel penghargaan (X1) sebesar 0,311, menunjukkan penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel hukuman (X2) sebesar 0,221, menunjukkan bahwa hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,196 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai dari hasil analisis regresi pada variabel penghargaan (X1) sebesar 0,311 yang menyatakan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil output SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ serta diperoleh t hitung sebesar $3,583 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,993$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau H1 diterima.

Berdasarkan pada pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka laba perusahaan akan meningkat. Hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesti *et. al*, (2019), penelitian oleh Kartika dan Bela (2021) dan peneliti oleh Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Karyawan

Nilai dari hasil analisis regresi pada variabel hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada besarnya nilai regresi variabel hukuman (X2) sebesar 0,221 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Serta diperoleh *t* hitung sebesar $2,399 >$ nilai *t* tabel 1,993. Oleh karena itu disimpulkan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima.

Pemberian hukuman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila hukuman diterapkan dengan tepat dan sesuai akan membuat karyawan merasa takut dan tidak melakukan penyimpangan kembali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri (2019), penelitian oleh Ruslan *et. al*, (2017) dan peneliti oleh Rumokoy (2019) yang menyatakan bahwa hukuman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai dari analisis berganda pada variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada besarnya nilai regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,196 dan diperoleh nilai signifikansi 0,013

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

$< 0,05$. Serta diperoleh t hitung sebesar $2,528 > t$ tabel $1,993$. Oleh karena itu disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_3 diterima.

Disiplin kerja merupakan kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut terlihat dari bagaimana cara karyawan melakukan perencanaan, melaksanakan dan mengeksekusi tugas yang diberikan. Jika tingkat kedisiplinan dalam perusahaan dipertegas maka, akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), penelitian oleh Harsoyo dan Kustanto (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et. al*, (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian penghargaan sangat penting dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendorong karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban dalam meningkatkan kinerja. Adanya sistem pemberian penghargaan, karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan *output* yang optimal atau prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penerapan hukuman yang tepat dan sesuai akan membuat karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban merasa terdidik, sehingga tidak mengulangi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kesalahan dimasa mendatang. Pemberian hukuman tidak dengan kekerasan melainkan ketegasan. Penerapan hukuman yang bijak akan merangsang karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban untuk memiliki tingkat kinerja baik.

3. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik, mencerminkan bahwa karyawan tersebut patuh terhadap peraturan perusahaan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut akan menambah tingkat produktivitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

SARAN

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi perusahaan.
 - a. UD. Langgar Wajar Karaban dapat memberikan penghargaan dengan bijak sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerja yang didapat karyawan. Apabila tidak dijalankan dengan bijak, maka akan menimbulkan kecemburuan dan persaingan yang tidak sehat bagi karyawan.
 - b. Pemberian hukuman di UD. Langgar Wajar Karaban dapat dilakukan dengan tegas dan adil, sehingga karyawan tidak melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan. Jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran maka, dapat berikan hukuman sesuai peraturan yang berlaku agar tidak ada karyawan yang merasa diistimewakan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- c. Disiplin kerja di UD. Langgar Wajar Karaban harus ditingkatkan dengan cara memberikan pengawasan kepada karyawan agar tetap mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- d. Diharapkan karyawan di UD. Langgar Wajar Karaban dapat terus meningkatkan kinerja dengan cara menambah pengetahuan maupun keahlian agar dapat berkontribusi lebih untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

