

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATRIA ANTARAN PRIMA PEKANBARU

Dewa Ade Putra^{1*}, Rahayu Setianingsih², Intan Diane Binangkit³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 190304074@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sistem kerja, baik itu organisasi atau perusahaan, dan bagus atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dilihat dari seberapa bagus atau tidaknya kinerja karyawannya tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru. Sementara responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan reward berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Reward*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan meningkatkan citra dan keuntungan perusahaan tersebut, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan itu rendah atau tidak baik, maka akan berdampak buruk terhadap citra dan perkembangan perusahaan itu kedepannya (Abdullah, 2021).

PT Satria Antaran Prima (SAP *Express*) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik yang salah satu cabangnya terletak di Jl. Gunung Papandayan No. 40A, Kel. Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Berikut adalah data kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru tahun 2021 dan tahun 2022.

Tabel 1 Data kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru tahun 2022

No.	Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan	Target Persentase Kerja	Persentase Penilaian Kinerja	Kategori
1	Kuantitas Hasil	77	100%	78,5%	Cukup
2	Kualitas Hasil	77	100%	74,9%	Cukup
3	Ketepatan waktu dari hasil	77	100%	67,7%	Kurang
4	Kehadiran	77	100%	73,4%	Cukup
5	Kemampuan Bekerja Sama	77	100%	70,1%	Cukup
	Rata-rata	77	100%	72,92%	Cukup

Sumber: (PT Satria Antaran Prima Pekanbaru Tahun 2022)

Keterangan :

90-100% = Sangat Baik

80-89% = Baik

70-79% = Cukup

60-69% = Kurang

50-59% = Sangat Kurang

Berdasarkan Tabel 1 di atas, kinerja karyawan pada PT Satria Antaran Prima Pekanbaru yang diukur berdasarkan 5 indikator menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal ini dikarenakan target yang ingin dicapai perusahaan adalah 100%, tapi dari 5 indikator penilaian kinerja yang dilakukan belum ada yang mencapai target 100%. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa karyawan PT. Satria Antaran Prima Pekanbaru belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka sehingga dapat berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan kedepannya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Satria Antaran Prima Pekanbaru.

Faktor pertama yang akan peneliti gunakan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi (Setyawati, 2018).

Faktor kedua yang akan peneliti gunakan adalah beban kerja. Menurut Saputra (2021) beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja.

Faktor terakhir atau ketiga yang akan peneliti gunakan adalah *reward*. Menurut Nompo (2020) *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka beberapa masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru?
4. Apakah disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan di perusahaan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
3. Bagi perusahaan bersangkutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawannya lagi.

Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara singkat sistematika penulisan sebagai berikut:

PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

TELAAH PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan mengenai definisi dan hubungan disiplin kerja, beban kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bagian ini akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tinjauan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data (Pembuktian Hipotesis)

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi tinjauan tentang kesimpulan, dan saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya berdasarkan pada hasil penelitian ini.

1. TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Hasibuan & Munasib, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hadi, 2021).

Beban Kerja

Menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Reward

Menurut Fadli (2017) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Penelitian Terdahulu

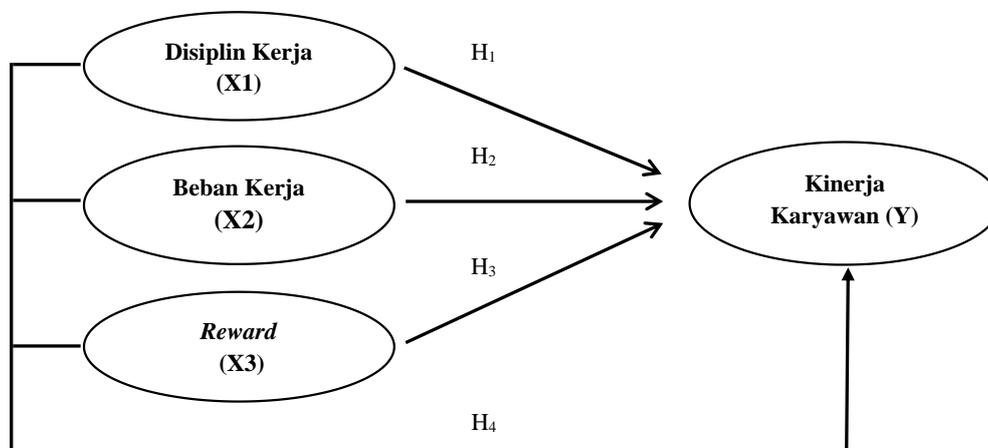
Yuliantini & Suryatiningsih (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Saputri, Handayani, Kurniawan (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Yuliantini & Suryatiningsih, (2021) dan Saputri, Handayani, Kurniawan (2021) mendorong adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Syardiansah (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Romatua (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Syardiansah (2022) dan Romatua (2021) mendorong adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Fadli (2017) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Chairunnisa, Habibi, Tri Pamungkas (2020) menemukan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *research gap* antara penelitian Fadli (2017) dan Chairunnisa, Habibi, Tri Pamungkas (2020) mendorong adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, berikut disajikan kerangka pemikiran penelitian yang ditunjukkan pada gambar berikut ini



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil hipotesis yaitu:

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Diduga disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah PT Satria Antaran Prima Pekanbaru yang berada di Jl. Gunung Papandayan No. 40A, Kel. Tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT Satria Antaran Prima Pekanbaru pada tahun 2022 yang berjumlah 77 orang karyawan.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT Satria Antaran Prima Pekanbaru pada tahun 2022 yang berjumlah 77 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel. Alasan menggunakan teknik sampel jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, dan juga demi meminimalkan kesalahan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel* untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Yusup, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila nilai *Alfa Cronbach* > 0,6 (Yusup, 2018).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat diuji dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF) (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > $\alpha = 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi < $\alpha = 0,05$, artinya terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah faktor-faktor yang mempengaruhi proses Kinerja Karyawan yang terdiri dari faktor seperti disiplin kerja, beban kerja, dan *reward*. Perumusan model analisis yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi Variabel X
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Beban Kerja
X ₃	= <i>Reward</i>
e	= <i>Error</i> (Variabel lain yang mempengaruhi)

e. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
- Jika Kd mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

f. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Bila t hitung > t tabel dan nilai signifikan t < tingkat signifikansi 5% (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Bila t hitung < t tabel dan nilai signifikan t > tingkat signifikansi 5% (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

g. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	R hitung	R tabel	Hasil
X1.1	0,808	0,2242	Valid
X1.2	0,731	0,2242	Valid
X1.3	0,668	0,2242	Valid
X1.4	0,725	0,2242	Valid
X1.5	0,748	0,2242	Valid
X1.6	0,600	0,2242	Valid
X1.7	0,775	0,2242	Valid
X1.8	0,757	0,2242	Valid
X1.9	0,558	0,2242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, terdapat 9 butir pernyataan. Dimana r_{tabel} dengan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$) yaitu $df = 77-2 = 75$ dan nilai signifikansi 0,05 didapatkan hasil r_{tabel} yaitu 0,2242. Dapat dilihat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,2242 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas, normalitas dan hipotesis.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item	R hitung	R tabel	Hasil
X2.1	0,797	0,2242	Valid
X2.2	0,792	0,2242	Valid
X2.3	0,655	0,2242	Valid
X2.4	0,641	0,2242	Valid
X2.5	0,575	0,2242	Valid
X2.6	0,467	0,2242	Valid
X2.7	0,758	0,2242	Valid
X2.8	0,722	0,2242	Valid
X2.9	0,633	0,2242	Valid
X2.10	0,760	0,2242	Valid
X2.11	0,727	0,2242	Valid
X2.12	0,510	0,2242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, terdapat 12 butir pernyataan. Dimana r_{tabel} dengan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$) yaitu $df = 77-2 = 75$ dan nilai signifikansi 0,05 didapatkan hasil r_{tabel} yaitu 0,2242. Dapat dilihat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,2242 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas, normalitas dan hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Reward

Item	<i>R hitung</i>	<i>R tabel</i>	Hasil
X3.1	0,725	0,2242	Valid
X3.2	0,712	0,2242	Valid
X3.3	0,807	0,2242	Valid
X3.4	0,587	0,2242	Valid
X3.5	0,721	0,2242	Valid
X3.6	0,583	0,2242	Valid
X3.7	0,697	0,2242	Valid
X3.8	0,699	0,2242	Valid
X3.9	0,489	0,2242	Valid
X3.10	0,565	0,2242	Valid
X3.11	0,672	0,2242	Valid
X3.12	0,247	0,2242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, terdapat 12 butir pernyataan. Dimana *rtabel* dengan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$) yaitu $df = 77-2 = 75$ dan nilai signifikansi 0,05 didapatkan hasil *rtabel* yaitu 0,2242. Dapat dilihat nilai *rhitung* lebih besar dari nilai *rtabel* 0,2242 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas, normalitas dan hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	<i>R hitung</i>	<i>R tabel</i>	Hasil
Y.1	0,821	0,2242	Valid
Y.2	0,734	0,2242	Valid
Y.3	0,359	0,2242	Valid
Y.4	0,722	0,2242	Valid
Y.5	0,735	0,2242	Valid
Y.6	0,274	0,2242	Valid
Y.7	0,677	0,2242	Valid
Y.8	0,447	0,2242	Valid
Y.9	0,649	0,2242	Valid
Y.10	0,585	0,2242	Valid
Y.11	0,566	0,2242	Valid
Y.12	0,362	0,2242	Valid
Y.13	0,667	0,2242	Valid
Y.14	0,408	0,2242	Valid
Y.15	0,609	0,2242	Valid
Y.16	0,582	0,2242	Valid
Y.17	0,647	0,2242	Valid
Y.18	0,664	0,2242	Valid
Y.19	0,714	0,2242	Valid
Y.20	0,656	0,2242	Valid
Y.21	0,437	0,2242	Valid
Y.22	0,739	0,2242	Valid
Y.23	0,755	0,2242	Valid
Y.24	0,550	0,2242	Valid
Y.25	0,593	0,2242	Valid
Y.26	0,684	0,2242	Valid
Y.27	0,515	0,2242	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, terdapat 27 butir pernyataan. Dimana *rtabel* dengan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$) yaitu $df = 77-2 = 75$ dan nilai signifikansi 0,05 didapatkan hasil *rtabel* yaitu 0,2242. Dapat dilihat nilai *rhitung* lebih besar dari nilai *rtabel* 0,2242 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan bisa dimasukkan dalam uji reliabilitas, normalitas dan hipotesis.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,871	Reliabel
Beban Kerja	0,887	Reliabel
Reward	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja, beban kerja, *reward* dan kinerja karyawan melebihi standar $> 0,6$ sehingga data dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Data (Uji Kolmogorov Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.29771861
	Absolute	.173
	Positive	.148
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,186 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,194	5,160
Beban Kerja (X2)	0,195	5,125
Reward (X3)	0,506	1,977

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10,00. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing-masing variabel yaitu disiplin kerja, beban kerja dan *reward*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,600	4,508		2,351	,021
Disiplin Kerja	-,007	,235	-,008	-,032	,975
Beban Kerja	-,089	,185	-,126	-,482	,631
Reward	-,033	,119	-,045	-,279	,781

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,500	6,341			1,025	,309
Disiplin Kerja	1,530	,330	,550		4,637	,000
Beban Kerja	-,327	,260	-,149		-1,260	,212
Reward	,614	,168	,269		3,665	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat pada kolom B *Unstandardized Coefficients*, nilai konstanta (nilai a) sebesar 6,500 dan untuk disiplin kerja (nilai b) sebesar 1,530 sedangkan beban kerja (nilai b) sebesar -0,327 sementara *reward* (nilai b) sebesar 0,614. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,500 + 1,530X_1 - 0,327X_2 + 0,614X_3 + e$$

Dimana:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = *Reward*

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 6,500. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol. Maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 6,500.

2. Disiplin Kerja (X1)

Nilai koefisien variabel X1 bernilai positif yaitu 1,530. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,530 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

3. Beban Kerja (X2)

Nilai koefisien variabel X2 bernilai negatif yaitu -0,327. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap terjadi peningkatan beban kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,327 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

4. *Reward* (X3)

Nilai koefisien variabel X3 bernilai positif yaitu 0,614. Hal ini mengidentifikasi bahwa setiap terjadi peningkatan *reward* sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,614 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

5. Standar error (e)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin-Watson
1	,895 ^a	,801	,793	6,426	2,046

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, *Reward*

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 11, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,793 artinya adalah bahwa sebesar 79,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan *reward*. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

6) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
(Constant)	6,500	6,341			1,025	,309
Disiplin Kerja	1,530	,330	,550		4,637	,000
Beban Kerja	-,327	,260	-,149		-1,260	,212
<i>Reward</i>	,614	,168	,269		3,665	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2023

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus mencari } t_{\text{tabel}} \text{ adalah} &= (a/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 77-3-1) \\ &= (0,025 ; 73) \end{aligned}$$

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = 1,993$$

Keterangan: n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

a = taraf signifikansi

Berdasarkan hasil tabel 12 di atas, dapat diambil keputusan yaitu:

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t_{hitung} 4,637 > nilai t_{tabel} 1,933, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,530. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan $t_{hitung} - 1,260 < \text{nilai } t_{tabel} 1,933$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,212 > 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,327$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *reward* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan $t_{hitung} 3,665 > \text{nilai } t_{tabel} 1,933$, dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,614$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12124.549	3	4041.516	97.878	.000 ^b
	Residual	3014.256	73	41.291		
	Total	15138.805	76			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Untuk mengetahui nilai f_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rumus mencari } F_{tabel} \text{ adalah} &= (k ; n-k) \\ &= (3 ; 77-3) \\ &= (3 ; 74) \\ \text{Nilai } F_{tabel} &= 2,73 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diambil keputusan bahwa variabel independen memberikan hasil perhitungan $F_{hitung} 97,878 > \text{nilai } F_{tabel} 2,73$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan *reward* (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka H_1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Pardede (2020) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, faktor yang penting adalah meningkatkan disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Agar kedisiplinan itu tetap berjalan dengan baik perlu adanya dorongan dari perusahaan untuk selalu memantau kinerja karyawan dan juga memberikan edukasi tentang pentingnya disiplin kerja untuk kepentingan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka H_2 atau hipotesis yang menyatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **tidak dapat diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut Rushadiyati (2021) beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan organisasi yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syardiansah (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau sedikit dapat menimbulkan stress kerja dan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka H_3 atau hipotesis yang menyatakan bahwa diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerjanya sangat diperlukan untuk menaikkan semangat kerja karyawan. Menurut Nompou (2020) *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadli (2017) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu dapat disimpulkan bahwa *reward* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya upah yang sesuai, adanya tunjangan dan adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Jika penerapan *reward* dapat dilakukan dengan baik oleh perusahaan pastinya kinerja karyawan semakin meningkat dikarenakan adanya semangat yang timbul dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan. Sebaliknya jika penerapan *reward* yang kurang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan bisa menurun dan karyawan tidak bisa mencapai tujuan yang ingin diperoleh untuk dirinya dan juga perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan reward (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil tersebut maka H₄ atau hipotesis yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan disiplin kerja, beban kerja, dan *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu data yang digunakan hanya data primer yang bersumber dari kuesioner sehingga masih ada keraguan apakah responden yang dituju benar-benar mengisi kuesioner tersebut dengan serius dan bersungguh-sungguh. Selanjutnya karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka adapun saran yang bisa penulis berikan adalah peran disiplin kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam membentuk disiplin kerja yang baik perlu adanya masukan dan pantauan dari perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja khususnya mengenai absensi dan keterlambatan datang bekerja. Perusahaan harus lebih memperhatikan pembagian beban kerja terhadap karyawannya, beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Peran *reward* bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan bentuk *reward* yang berguna untuk masa depan karyawan dalam karir seperti karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karir dalam perusahaan itu sendiri.

Sedangkan bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar melakukan penelitian dengan metode lain misalnya dengan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban lebih akurat dan menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, L. Z., Ayu, A., & Hidayah, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Mandiri Subang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 8(2), 43–61.

- Chrisnantara, P. I. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Mandiri Ternate. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 1(3), 920–929.
- Fadli, N. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(2), 1–13.
- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 7(1), 35–54.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(2), 247–258.
- Nompo, E. V. G., Pandowo, & Ch, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-127.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.