

**SKRIPSI**

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

**NURUL AULIL ILMI  
105720509114**



Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan  
Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

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

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
sarjana program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh  
**NURUL AULIL ILMI**  
**105720509114**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada orang tua saya terkhusus almarhuma ibu saya., kepada keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan ,Kepada kedua dosen pembimbing saya yang selalu memberikan arahan yang baik,kepada teman-teman saya,dan kepada Almamaterku Universitas Muhammadiyah Makassar.

## **MOTTO HIDUP**

“Bermimpilah semaumu dan kejarlah mimpi itu “  
“Genggamlah dunia sebelum dunia menggenggammu”  
( Nurul aulil ilmi )



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba"

Nama Mahasiswa : Nurul Auli Ilmi  
No Stambuk/NIM : 105720509114  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 7 Februari 2019.

Makassar, 7 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM  
NIDN: 092508632

  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NIDN: 0905107302

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi Manajemen

  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

  
Muh. NurRasyid, SE., MM  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
 Jl. Sultan Alauddin No 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel (0411) 866 972 Makassar

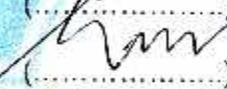
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Nurul Aulil Ilmi, Nim : 105720509114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/7 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3 Jumadil Akhir 1440 H  
 Makassar, \_\_\_\_\_  
 7 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

- |                  |   |  |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM<br>(Rektor Unismuh Makassar)   |    |
| 2. Ketua         | : Ismail Rasulong, SE., MM<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   |   |
| 3. Sekretaris    | : Dr. Agus Salim HR, SE., MM<br>(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |   |
| 4. Penguji       | : 1. Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM<br>2. Ismail Rasulong, SE, MM<br>3. Drs. H. Sultan Sarda, MM<br>4. Drs. H. Hamzah Limpo, Ms | <br><br><br> |

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM: 903078**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Aulil Ilmi  
Stambuk : 105720509114  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Reward dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin kerja Karyawan Pada PT.LONDON SUMATERA ( Perusahaan Ekspor Karet) Di Bukukumba"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 7 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,



Nurul Aulil Ilmi

Diketahui Oleh :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM: 903078**

Ketua Program Studi Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
**NBM: 1085576**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta parakeluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ahmad dan almh. Ibu basnawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih.. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Dan tidak terlupakan kepada teman-temanku yang sudah mengajari dan membantu saya dan terkhusus untuk saudara saya nurul fitriani yang senang tiasa membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur. Rasyid. SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H.Abd Rahman Rahim. SE.,MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak / Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekomomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi Fii Sabilil Hag, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar

**Penulis**

## ABSTRAK

**NURUL AULIL ILMI, 2018.** Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet ) di Bulukumba. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM, dan Pembimbing II Ismail Rasulong. SE., MM.

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

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

## ABSTRACT

**NURUL AULIL ILMI, 2018.** Effect of Reward and Punishment on increasing employee work discipline at PT. London Sumatra (rubber export company) in Bulukumba. Supervised by Advisor I H. Abd Rahman Rahim and Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on increasing employee work discipline at PT. London Sumatra (rubber export company) in Bulukumba. The type of research used in this study is quantitative research with an explanatory approach. Samples in this study were 50 respondents. This study uses multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS program and uses data sourced from respondents and documentation from PT. Sumatran district Kab.bulukumba. The results of multiple linear regression test obtained  $Y = 11,508 + 561X_1 + 119X_2$ , which means that the constant value is 11,508 with regression coefficients 561 and 119 which states the direction of the influence of variable X on Y is positive and the value of  $\text{sig}0,001 < 0,05$ , which means that. Reward and punishment have an effect on increasing employee work discipline at PT. London Sumatera (rubber export company) in Bulukumba.

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

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Pengertian <i>Reward</i> .....	13
C. Pengertian <i>Punishment</i> .....	19
D. Teori Disiplin Kerja .....	22
E. Penelitian Terdahulu .....	28
F. Kerangka Konsep .....	31
G. Hipotesis .....	32

<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Definisi operasi variabel .....	33
D. Jenis dan Sumber Data .....	35
E. Populasi dan Sampel.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data .....	37
G. Metode Analisis .....	38
<b>BABA IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
B. Identifikasi Responden Penelitian.....	46
C. Hasil Analisis Data.....	49
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian .....	
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Variabel X.....	
Lampiran 3.	Tabulasi Jawaban Variabel Y.....	
Lampiran 4.	Uji Validitas X.....	
Lampiran 5.	Uji Validitas Y.....	
Lampiran 6.	Uji Reabilitas X.....	
Lampiran 7.	Uji Reabilitas Y.....	
Lampiran 8.	Regresi Linear Berganda .....	
Lampiran 9.	Uji Hipotesis .....	
Lampiran 10.	Koefisien Determinasi .....	
Lampiran 11.	Balasan Surat Penelitian .....	
Lampiran 12.	Biografi Penulis .....	
Lampiran 13.	Dokumentasi.....	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	47
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan.....	48
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6	Variabel <i>Reward</i> (X1).....	50
Tabel 4.7	Variabel <i>Punishment</i> (X2) .....	50
Tabel 4.8	Variabel peningkatan disiplin kerja karyawan ( Y ) .....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas .....	52
Tabel 4.10	Hasil Koefisien .....	52
Tabel 4.11	Uji Signifikan .....	54
Tabel 4. 12	koefisien determinasi.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A.Latar Belakang**

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

Dewasa ini peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan telah mendapat perhatian penting dari sebagian akademis. Terutama dalam era globalisasi saat ini telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya-sumber daya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Dapat dijelaskan bahwa penngelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia memiliki unsur-unsur berbeda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak unsur lainnya. Berdasarkan unsur-unsur inilah

tercermin pola tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman, unsur-unsur yang berbeda dalam setiap kehidupan manusia tersebut secara umum akan senantiasa berkembang dan berubah-ubah. Menyikapi hal inilah departemen sumber daya manusia harus selalu bertindak secara dinamis dan fleksibel berdasarkan data-data dan fakta, guna mengambil keputusan dan tindakan yang tepat.

Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya sehingga kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua level pekerjaan sangat dibutuhkan. Diketahui juga bahwa pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan.

Adapun pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia bertalian dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, integrasi, pemeliharaan dan PHK.

Harapan atas profesionalisme dan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap karyawan dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan terhadap karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang baik.

Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Henri Simmoran (2004:514), "*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". menurut Tohardi (2002:317), "penghargaan atau *reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi". *Reward* dapat berupa situasi, atau daftar verbal yang menghasilkan kepuasan atau meningkatkan kemungkinan mempelajari tindakan.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226), "*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi

yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu". Dan menurut Mursal (2004:86) pengertian *punishment* adalah "suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran"

Sedangkan menurut Purwanto (2007:186) "*punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan". Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.

Disiplin kerja sebagai dari moral para pekerja itu sendiri yang perlu ditegakkan di dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Gouzaline Saydam (2006:202) menyatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan, di antaranya: 1) Besar kecilnya pemberian kompesasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada

tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

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

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah bentuk reward dan punishment yang diterapkan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba?
2. Apakah persepsi responden terhadap reward dan punishment yang ada di PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bentuk reward dan punishment yang diterapkan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba.
2. Mengetahui persepsi responden terhadap reward dan punishment yang ada di PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu penegtahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan dapat bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

### **b. Manfaat praktis**

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian.
2. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja terutama
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu kepemimpinan tentang teori sikap kepemimpinan situasional dan kinerja, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi pemimpin dalam memimpin organisasi.
4. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
5. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran, dan saran yang bermamfaat bagi perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*), berbeda dengan manajemen personalia (*personnel resources*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus di manfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekan pada system dan prosedur.

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, konpensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun

Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Veithzal (2009:1) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Yuli (2005:15) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan konfensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.vn

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Manjemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan ( jumlah dan mutu ) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya

manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pengadaan tenaga kerja mencakup:

a. Analisis Pekerjaan

Merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian ( *description* ) dan syarat-syarat ( *requirement* ) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses sistematis penentuan tugas-tugas dan tanggung jawab serta keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

c. Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi. Rekrutmen biasa dapat

dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya.

d. Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi.

e. Penempatan Sumber Daya Manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( *human Resource Development/ HRD* ). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama. Program pengembangan juga dapat dilakukan kepada karyawan lama bukan karena alasan pemindahan pekerjaan, tetapi karena perkembangan teknologi.
- b. Perencanaan Karir ( *Career Planing* ) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai. Seseorang

akan menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menempati posisi demi posisi yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai sasaran karirnya.

- c. Pengembangan Karir ( *Career Development* ) adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.
- d. Pengembangan Organisasi ( *ornization development/OD* ) adalah proses perubahan yang terencana dengan melakukan perubahan-perubahan pada sistem, dan struktur organisasi
- e. Manajemen dan Penilaian Kinerja. Istilah ini berkaitan dengan evaluasi hasil kerja individu dan kelompok dalam organisasi. **Manajemen kinerja** ( *performance management* ) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu, dan kelompok dalam organisasi. **Penilaian kinerja** adalah proses dalam menilai hasil kerja individu dan kelompok dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan umpan balik ( *feedback* ) dari hasil kerja karyawan.

### 3. Pemberian Kompensasi

Merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompesasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompesasi finansial, baik yang

dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.

- a. Kompensasi Finansial. jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lain.
- b. Kompensasi nonfinansial. Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan, dan lingkungan organisasinya.

#### 4. Pengintegrasian

- a. Motivasi kerja. Merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- b. Kepuasan kerja. Adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seseorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan .

- c. Kepemimpinan. Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. Manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi.kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

#### 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

- a. Komunikasi kerja. Merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas.
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah melindungi para karyawan dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan bebasnya karyawan dari gangguan penyakit akibat pekerjaan.

### **B. Pengertian Reward**

Kata reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echolas dan Shadily, 2005:485). Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Wijarnako, 2005:30).

Menurut Handoko (2003:66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkeselamatan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan

pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dr.Martin Leman (2000:121) Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Menurut Nawawi (2005:119), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Dengan kata lain, reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang, Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan, inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward

yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward adalah penilaian bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (reward).

#### 1. Bentuk Reward

Reward bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin reward bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. "kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah 2008).

Menurut Mahmudi (2005:187) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

##### a) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*).

Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk

kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen sebagai berikut:

1. Kenaikan gaji pokok
2. Tambahan hononarium
3. Insentif jangka pendek
4. Insentif jangka panjang

b) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nialainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya:

1. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
2. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
3. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

c) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

Keterampilan dan keahliannya. Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

1. Penugasan untuk studi lanjut
2. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
3. Penugasan untuk magang atau studi banding.

d) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

1. Promosi jabatan
2. Pemberian kepercayaan
3. Peningkatan tanggung jawab
4. Pemberian otonomi yang luas
5. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
6. Pengakuan
7. Pujian

Menurut Winardi (2004:67), bentuk- bentuk reward atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Material berupa gaji/upah.

Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.

b. Imbalan diluar gaji.

Berupa istirahat kerja, dan bonus

c. Penghargaan sosial

Berupa reward informasi,pujian,senyum,umpan balik evaluasi,isyarat-isyarat nonverbal,tepukan dibahu,meminta saran,undangan minum kopi bersama atau makan bersama,penghargaan formal,dan plakat dinding.

d. Tugas itu sendiri

Sepertiperasaan berprestasi,pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.

e. Diterpakan sendiri

Berupa reward terhadap diri sendiri,pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri, bentuk reward yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

## 2. Fungsi dan Tujuan Reward

Menurut Handoko (2000:55) mengemukakan beberapa fungsi reward sebagai berikut:

- a) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c) Bersifat universal.

Adapun tujuan reward seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2008:37) menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut:

- a) Menarik (merangsang) seseorang agar mau berganbung dengan perusahaan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- c) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan.oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

### **C. Pengertian Punishment**

Kata punishment berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols dan Shadily, 2005:456). Sedangkan menurut M. Ngalim purwanto (2006:186), punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran,kejahatan atau kesalahan.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar-pelanggar (mangkunegara, 2000:130).

Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dari beberapa pendapat di atas, punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Jika reward merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat pelanggaran pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

#### 1. Bentuk – bentuk Punishment

Menurut Purwanto (2006:189) secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

##### a. Punishment preventif

Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.

Dengan demikian punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

b. Punishment represif

Punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Menurut Rivai dalam koencoro (2013:4) jenis – jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan.sebagaimana karyawan lainnya,penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi
3. Hukuman berat, dengan jenis: penurunan pangkat atau demosi.pembebasan dari jabatan,pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2. Fungsi punishment

Menurut soerjono soekanto (1999), punishment dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota

organisasi tersebut adalah fungsi punishment. Ada tiga fungsi penting dari punishment yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

a) Memberikan perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan

b) Bersifat mendidik.

c) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkahlaku yang tidak diharapkan.

#### **D. Teori Disiplin Kerja.**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi dapat melaksanakan program-program kerja mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2006:193) memeberikan defenisi kedisiplinan yaitu kesadaran atas kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Muchdrawansyah sinungan (2005:145) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Simamora (2005:611) yang dimaksud disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai pelaksana yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin dapat diartikan jika :

- a) pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu
- b) mengerjakan pekerjaan dengan baik
- c) mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala aturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar oleh sebab itu menumbuhkembangkan disiplin membutuhkan kebiasaan-kebiasaan positif dilingkungan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dengan kebiasaan positif itu para pegawai akan terbiasa dengan disiplin tanpa merasa terpaksa atau tertekan dari luar.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:195) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi yaitu:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Teladan kepemimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan

- e) Pengawasan melekat
- f) Sanksi hukum
- g) Ketegasan
- h) Hubungan kemanusiaan

### **3. Jenis-jenis Disiplin kerja**

T.hani handoko (2008:208) membagi disiplin dalam tiga bagian, yaitu:

- a) Disiplin preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.
- b) Disiplin korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektiv sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- c) Disiplin progresif, yaitu kegiatan memebrikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **4. Tujuan Disiplin Kerja**

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukan agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati sesuai dengan tata tertib yang berlaku dalam perusaan itu tanpa paksaan.

Bejo Siswanto (2005:292) menyatakan bahawa ada dua tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain:

- a) Agar paratenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

#### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar

kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya azas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengabaikan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan

sebaiknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manjer harus berusaha.

### **E. Penelitian Terdahulu**

Penulis mengutip beberapa peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan yaitu, Rumiris Siahaan 2013 pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III rambutan, Rendra Maulana suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono 2016 pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, Anwar dan Teuku Duniya 2016 pengaruh sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh caya, Ade Vici Purnama 2015 pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia persero Daop 8 Surabaya, Ruslan Mas'ud, LCA.Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau 1945 pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Peneliti terdahulu**

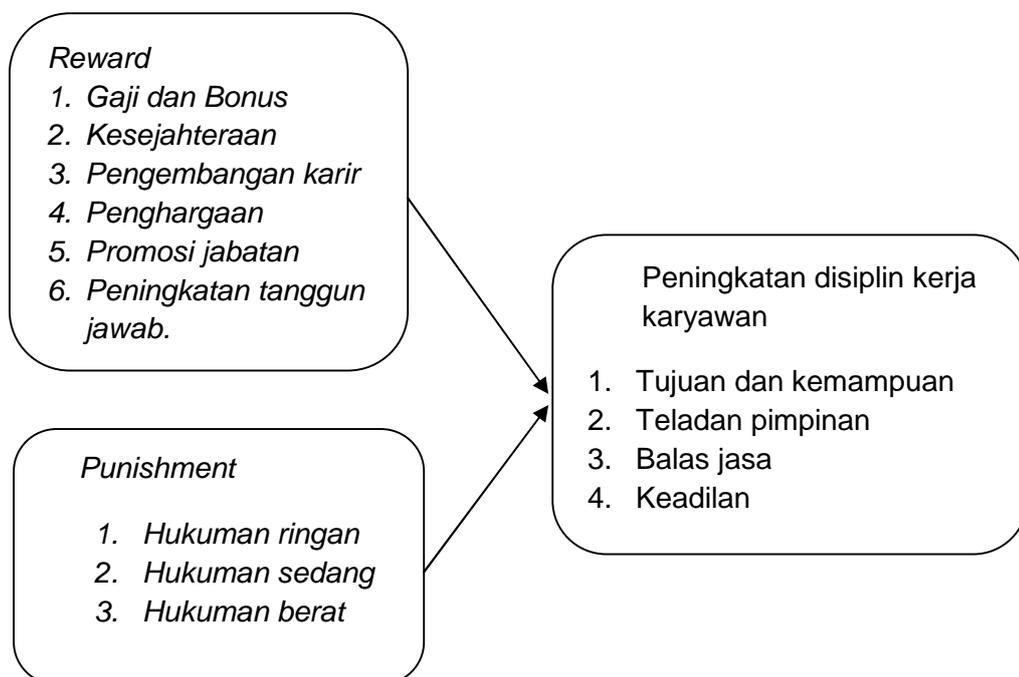
<b>No.</b>	<b>Peneliti, Tahun, Judul.</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Evaluasi Hasil / Hasil Penelitian</b>
1	Rumiris Siahaan, 2013, Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Perkebunan nusantara III rambutan	Metode analisis Regresi Linear berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III rambutan
2	Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016, pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja PT.Telkom indonesia witel jatim selatan malang.	Metode analisis statistika deskriptip.	Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.Telkom indonesia witel jatim selatan malang.
3	Anwar dan Teuku Duniya, 2016, pengaruh sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan	Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.	Dengan demikian hasil perhitungan statistika bahwa secara parsial variabel punishment tidak berpengaruh

	PT.Tunggal perkasa plantation-3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh jaya.		secara signifikan terhadap upaya peningkatan disiplin kerja karyawan PT.Tunggal perkasa plantation-3 kecamatan sampoiniet kabupaten aceh jaya.
4	Ade Vici Purnama, 2015, pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia persero Daop 8 surabaya	Metode analisis Regresi Linear Berganda.	Terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Kereta api indonesia persero daop 8 surabaya.
5	Ruslan Mas'ud,LCA Jonathan,Elfreda Aplonia Lau, 1945, pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur.	Analisis Regresi Linear Berganda.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kutai timur.

Tabel 2.1

## F.Kerangka Konsep

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



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

## G.Hipotesis

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

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

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

Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antara variabel. Pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesis serta teori – teori yang selanjutnya adalah membuat suatu model analisis, identitas variabel, definisi operasional, pengumpulan data (baik data primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel, dan kemudian melakukan analisis.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

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

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Untuk mempermudah pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian ini, maka akan dijelaskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi

operasional bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Untuk mempermudah maksud dan pengertian variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

#### 1. Reward

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

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

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

#### 2. Punishment

Suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai punishment menurut Purwanto (2006:189):

- a) Punishment preventif, punishment ini bermaksud untuk menjegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan.

- b) Punishment refresif, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

### 3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(malayu,2007).

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (dharma,2003) adalah:

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

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di bulukumba maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

#### a. Data Kuantitatif

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

### 2. Sumber Data

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

#### a. Data Primer

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

#### b. Data Sekunder

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

## **E. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

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

## 2. Sampel

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

## F. Teknik Pengumpulan Data

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

### 1. Observasi Lapangan

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

### 2. Kuesioner

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

### 3. Dokumentasi

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

## G. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

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

### 2. Alat analisis data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Peningkatan disiplin Kerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>: Reward

X<sub>2</sub>: Punishment

#### b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan

c. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terkait. Maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0: r = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ( $X_1$ ) dengan variabel ( $Y_1$ )

$H_a: r \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel ( $X_1$ ) dengan variabel ( $Y_1$ )

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terkait, maka dilakukan uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus:

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

Dimana:

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kriteria pengujian adalah:

- a. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap karyawan.

- b. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah singkat PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk**

Berdasarkan hak Erfacht No 139, 171, 274 tanggal 10 Juli 1919, PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk, dahulunya pertama kali terbentuk dengan nama NV. Celebes Lanbaw Maschappy di Provinsi Sulawesi Selatan Kabupaten Bulukumba dengan komoditi Kapuk, Kopi, dan Coklat dan telah di sepakati dan di tandatangani oleh beberapa Kepala Distrik antara lain kepala Distrik Kajang, Kepala Distrik Ujung Loe, dan Kepala Distrik Bulukumpa.

Pada tahun 1960 NV. Celebes Lanbaw Maschappy berubah nama menjadi PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk dan merubah jenis tanaman dari komoditi Kapuk, Kopi, dan Kakao menjadi komoditi Karet. Pada tahun 1960 setelah pembaharuan Undang Undang Pokok Agraria dan berdasarkan permohonan PT PP. LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk tanggal 12-04-1974 erfacht dikomversi menjadi Hak Guna Usaha sesuai HGU I No ; 12,13,14/HGU-GT/1974 yang berlaku sampai tanggal 31 Desember 1998 dengan luas 7.092,82 ha terletak di kecamatan Bulukumpa, meliputi wilayah Desa palampang, Bulo-Bulo, Bontominasa dan Jawi Jawi, Jo,jolo, Tibona untuk wilayah kecamatan Bulukumpa Desa tambangan, untuk wilayah kecamatan Kajang dan Desa Garanta dan Balleanging, untuk wilayah kecamatan Ujungloe sedangkan wilayah kecamatan Herlang Desa Karassing.

Pada tahun 1997 PT. LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk mengajukan permohonan perpanjangan HGU dan Mentri Agraria RI/Kepala BPN No :111/HGU/BPN/1997 yang berlaku mulai tanggal 12-09-1997 s/d 31-

Desember 2023 dengan luas tanah 5.784,46 Ha. Meliputi wilayah administrasi Desa dan Kecamatan Bulukumpa meliputi Desa Bulo-Bulo, Botomangiring, Jo,jolo, Tibona Bontominasa, dan Kelurahan Jawi-jawi, Swatani. Kecamatan Ujungloe Balong, Balleanging, Tamatto. Kecamatan Kajang meliputi Sankala, dan Bontobiraeng. Kecamatan Herlang meliputi Tugondeng.

## **2. Jenis instansi**

Jenis Instansi yang ada di PT.PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk PALANGISANG ESTATE adalah perkebunan (Komoditi Karet).

## **3. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

*To add value for stakeholders in Agribusiness* (menambah nilai bagi “Stakeholders” di bidang Agribisnis).

### **b. Misi**

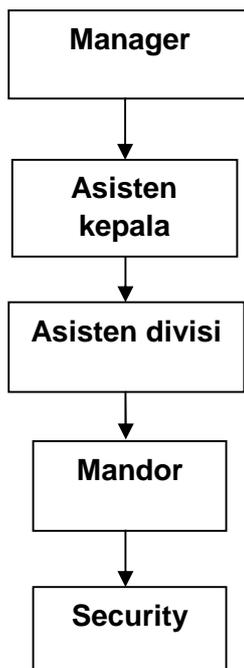
*To be the leading 3 C (Crops, Cost, Conditions) and researt driven sustainable Agribusiness* (menjadi perusahaan Agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dalam hal tanaman-biaya-lingkungan (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan).

## **4. Struktur organisasi**

Organisasi adalah sekelompok orang yang secara formal di persatukan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen kerja dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut di koordinasikan. Selain daripada itu struktur

organisasi juga menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah, dan penyampaian laporan.

Struktur organisasi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.  
(palangisang estate)



Struktur organisasi

*Gambar 4.1*

Tugas dari masing – masing bidang

a. Manager

Manager adalah pimpinan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.

1. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.

2. Menciptakan dan mengendalikan teknologi serta komponen sesuai kebutuhan.
3. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

b. Asisten Kepala

Asisten kepala memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain sebagai sberikut:

1. Membawahi seluruh Fil asisten, mengawasi dan mengontrol tugas-tugas asisten yang ada di divisi masing-masing.
2. Menandatangani seluruh hasil kegiatan pekerjaan asisten yang ada di divisi masing-masing.
3. Semua jenis kegiatan yang di temukan di lapangan di laporkan kepada pihak Manager.
4. Mewakili Manager apabila tidak ada di tempat.

c. Asisten Divisi

Asisten divisi memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

1. Mengawasi dan mengontrol hasil kegiatan dari kepala Mandor dan seluruh Mandor yang ada di divisi masing-masing.
2. Hasil kegiatan yang di dapatkan akan di laporkan kepada Asisten Kepala.

d. Mandor

Mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan pekerja yang ada di divisinya, baik absen atau daftar hadir dan akan di laporkan kepada kepala Mandor.

e. Security

Security memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain :

- 1 Mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di PT.PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk PALANGISANG ESTATE.
- 2 Menjaga dan mengamankan seluruh aset perusahaan dan apabila ada kegiatan Internal maupun Eksternal yang ada di luar lingkup perusahaan yang sifatnya terganggu akan di laporka kepada koordinator Security selanjutya akan menunggu petunjuk dari pihak pimpinan perusahaan.
- 3 Apabila ada gangguan keamanan yang sifatnya tidak dapat di selesaikan secara Internal maka akan di laporkan kepada pihak kepolisian terdekat.
- 4 Pengawasan uang gaji karyawan setiap bulan.

**5. Kondisi umum karyawan**

1. Jumlah tenaga kerja

Tenaga kerja di PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk PALANGISANG ESTATE, adalah tenaga kerja Bulanan (MRP) dan tenaga kerja harian (DRP).

2. Month Rate Payment (MRP)

Tenaga kerja bulanan atau Month Rate Payment (MRP) adalah tenaga kerja dengan sistem pengupahannya yang dilakukan setiap bulan.

3. Daily Rate Payment (DRP)

Tenaga kerja harian atau Daily Rate Payment (DRP) adalah tenaga kerja dengan sistem pengupahannya dilakukan setiap hari.

Adapun jumlah keseluruhan tenaga kerja di PT.PP LONDON SUMATERA INDONESIA, Tbk PALANGISANG ESTATE, yang merupakan karyawan tetap terdiri dari karyawan Laki-laki jumlahnya 706 Jiwa dan karyawan Perempuan jumlahnya 68 Jiwa, sedangkan karyawan tidak tetap jumlahnya tidak menentu tergantung dari kebutuhan perusahaan, jadi jumlah karyawan tetap secara keseluruhan laki-laki dan perempuan adalah 774 jiwa dengan tingkat pendidikan karyawan SD, SMP, SMA, D3, dan S1.

#### 4. Fasilitas Instansi

Fasilitas perusahaan yang di sediakan dari 4 Divisi yaitu Divisi Ma,jarum, Divisi Tamatto, Divisi Palangisang, dan Divisi Kukumba yaitu jumlah perumahan karyawan 292 rumah, perumahan Manager 2 rumah, Masjid 3 buah, lapangan Football 2, gudang limbah, Workshop, Godown 2, Office Estate, AMA Oppice, Lapangan tennis 2, Klinik-PIE, Sekolah TK, TPA, Gedung, Mobil 17 buah.

#### 6. Kondisi umum penduduk

Keadaan penduduk di desa Tamatto terdiri dari 3 Dusun yaitu Dusun Allu, Dusun Possitana, dan Dusun Tamappalalo. Berdasarkan jumlah penduduk dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin dan jumlah kepala keluarga di desa Tamatto Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba 2018.

No	Dusun	Jumlah (LK)	Jumlah (PR)	Jumlah (KK)
1	Allu	1.116	1.286	687
2	Possitana	304	412	196
3	Tamappalalo	968	1.019	614
	Jumlah	2.388	2.717	1497

## B. Deskripsi Responden Penelitian

Perusahaan PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet di bulukumba),khususnya devisa majjarum memiliki karyawan sebanyak 50 orang yang dijadikan sampel penelitian tentang Pengaruh Reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba sebanyak 50 orang

Setelah melakukan penyebaran kuensioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, jabatan, dan masa kerja. Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuensioner penelitian.

### 1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (karyawan)</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
Laki - laki	47	94
perempuan	3	6
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Perusahaan PT.London sumater kabupaten Bulukumba 2018

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba untuk jenis laki-laki sebanyak 47karyawan dari 50 responden (94), sementara perempuan sebanyak 3karyawan dari 50 responden (6).

## 2. Identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.2

Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan	Frekuensi (karyawan)	Frekuensi Relatif (%)
SLTP/Sederajat	35	70
SLTA/Sederajat	15	30
S1 (Sarjana)	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa perusahaan PT.London sumatera kabupaten bulukumba berpendidikan SLTP/ sederajat sebanyak 35 karyawan dari 50 responden (70) ,dan jenjang pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 15 karyawan dari 50 responden (30).

## 3. Identifikasi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi (karyawan)	Frekuensi Relatif (%)
25-30	4	8
30-35	11	22
35-40	10	20
40-50	25	50
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa jumlah karyawan perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba yang berusia 25-30 sebanyak 4 karyawan dari 50 responden (8), berusia 30-35 sebanyak 11 karyawan dari 50

responden (22), berusia 35-40 sebanyak 10 karyawan dari 50 responden (20) dan yang berusia 40-50 sebanyak 25karyawan dari 50 responden (50).

#### 4. Identifikasi responden berdasarkan jenjang jabatan

Tabel 4.4

Responden berdasarkan jabatan

<b>jabatan</b>	<b>Frekuensi (karyawan)</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
Mandor	1	2
Karani lates	1	2
Tapper	48	96
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba 2018

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa jumlah karyawan pada perusahaan PT. London sumatera kabupaten bulukumba kususny devisi majjarum untuk jabatan mandor 1 karyawan dari 50 responden (2), jabatan karani lates sebanyak 1 karyawan dari 50 responden (2), dan jabatan tapper sebanyak 48karyawan dari 50 responden (96).

#### 5. Identifikasi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Responden berdasarkan masa kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (karyawan)</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
1-5	4	8
5-10	8	16
15-20	37	74
20-25	1	2
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Perusahaan PT.London sumatera kabupaten Bulukumba 2018

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa jumlah karyawan perusahaan PT.London sumatera kabupaten bulukumba untuk masa kerja 1-5 sebanyak 4karyawan dari 50 responden (8), masa kerja 5-10 sebanyak 8 karyawan dari 50 responden (16), masa kerja 15-20 sebanyak 37karyawan dari 50 responden (74), dan masa kerja 20-25 sebanyak 1karyawan dari 50 responden (2).

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

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

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

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

**Table 4.6**  
**Variabel Reword (X1)**

variabel	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
X1.1	0,284	0,394	Valid
X1.2	0,284	0,635	Valid
X1.3	0,284	0,680	Valid
X1.4	0,284	0,655	Valid
X1.5	0,284	0,686	Valid
X1.6	0,284	0,539	Valid
X1.7	0,284	0,600	Valid
X1.8	0,284	0,622	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

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

**Tabel 4.7**  
**Variabel Punishment(X2)**

variabel	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
X2.1	0,284	0,402	Valid
X2.2	0,284	0,657	Valid
X2.3	0,284	0,679	Valid
X2.4	0,284	0,688	Valid
X2.5	0,284	0,658	Valid
X2.6	0,284	0,531	Valid
X2.7	0,284	0,613	Valid
X2.8	0,284	0,634	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

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

Tabel 4.8

## Variabel Peningkatan Disiplin Kerja (Y)

Variabel	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
Y1	0,284	0,505	Valid
Y2	0,284	0,577	Valid
Y3	0,284	0,513	Valid
Y4	0,284	0,668	Valid
Y5	0,284	0,432	Valid
Y6	0,284	0,551	Valid
Y7	0,284	0,658	Valid
Y8	0,284	0,653	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

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

## 2. Uji Reabilitas

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

Tabel 4.9  
Hasil uji reabilitas kuesioner

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,738	Reliabel
Punishment (X2)	0,740	Reliabel
Peningkatan disiplin kerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : data diolah 2018

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

### 3. Analisis regresi linear sederhana

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

Tabel 4.10

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

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengujian model regresi di atas, maka model regresi yang mengatakan pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja dapat dinyatakan sebagai berikut :

Berdasarkan pengujian model diatas, maka model regresi mengatakan pengaruh *reward dan punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 11,058 + 561 + 119$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstantanya sebesar 11,058. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa nilai konsisten variabel peningkatan disiplin kerja karyawan adalah sebesar 11,058. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 561 dan  $X_2$  sebesar 119 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  pengendalian *reward dan punishment* maka variabel Y peningkatan disiplin kerja karyawan akan bertambah sebesar 571 dan 129. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

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

#### 4. Uji Hipotesis

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

Tabel 4.11  
Uji Signifikan

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

a. Dependent Variable: Y  
Diolah dari spss version 22

Tabel uji signifikan diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau integritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05 berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,000 yang berarti < dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian tersebut adalah signifikan atau memenuhi kriteria.

##### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4.12**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,508	1,97286

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : SPSS Version 22

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubgan (R) yaitu sebesar 726 dan dijelaskan presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,528 yang mengandung pengartian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 53% sedangkan sisanya 47% yang dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan output spss tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,528. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase variabel peningkatan disiplin kerja kariawan yang bisa dipengaruhi oleh *reward dan punishment* yaitu sebesar 53% sisanya dipengaruhi oleh objek lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

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

dalam hal kedisiplinan dalam bekerja, hal itu berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

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

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar-pelanggar (Mangkunegara, 2000:130). Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Muchdrawansyah Sinungan (2005:145) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

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

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

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

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

#### **B. SARAN**

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

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

## DAFTAR FUSTAKA

- A.a Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosda, 2000.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2003. "Manajeme Sumber Daya Manusia. Edisi kedua". Yogyakarta: BPEE (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, T. Hani, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi 2. BPPE-Yogyakarta.
- Hery, Wahyuningsih. 2009. Reward Dan Punishment (online) <http://jengbeny.com/reward-andpunishment>. diakses tanggal 10 Februari 2015.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. skripsi". Universitas Brawijaya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaiman*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Handari. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Purwanto, M Ngali. 2006. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. bumi Aksara, 2008

Simamora, Hedry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.*

Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.*

Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori kepraktik.* Jakarta: PT Grafindo Persada.

Wiji Astuti. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Pekambaru.* Skripsi. Universitas Riau. Pekambaru

Winardi, 2004. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen.* Raja Grafindo Persada.

## KUESIONER PENELITIAN

saya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Reward dan Punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London Sumatera ( perusahaan ekspor karet di bulukumba).**” Data dan informasi yang bapak/ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga. Oleh karena itu partisipasi dan kesediaan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Nurul aulil ilmi

### Identitas Responden

- Nama Responden : \_\_\_\_\_
- Unit Kerja : \_\_\_\_\_
- Jabatan : \_\_\_\_\_
- UsiadanMasaKerja :  <25Tahun  1-5 Tahun  
:  25-30 Tahun  6-10 Tahun  
:  31-40 Tahun  15-20 Tahun  
:  40-50Tahun  20-25 Tahun
- JenisKelamin :  laki-laki  perempuan
- PendidikanTerakhir :  SMP/Sederajat  
:  SMA/Sederajat  
*mis: SE/SarjanaEkonomi* :  Sarjana (S1)

### Petunjuk

Pilihlah dengan memberi tanda check list ( ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda dengan bobot penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (ST)

No	Variabel Reward (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengembangan karir dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan dan keahliannya.					
2	Perusahaan dapat menyediakan fasilitas pelayanan yang lengkap dan nyaman.					
3	Pimpinan harus membagikan tunjangan kepada karyawan.					
4.	Fasilitas kerja yang telah disediakan secara lengkap sesuai yang diharapkan.					
5	Pimpinan harus memberikan penghargaan dan bonus kepada karyawan yang kualitas kerjanya baik.					
6	Karyawan dapat bekerjasama dalam ruang lingkup kerja.					
7	Pimpinan harus lebih mendorong dan menyemangati karyawan agar selalu berprestasi.					
8	Pimpinan sekali-kali memberikan karyawan penghargaan sosial berupa undangan minum kopi bersama atau makan bersama agar karyawan termotivasi dan meningkatkan disiplin kerjanya.					

No	Variabel Punishment (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan harus menunjukkan perilaku dan tatakrama yang baik dalam ruang lingkup kerja.					
2	Pimpinan dapat memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar.					
3	Pimpinan dapat memantau kinerja para karyawan dalam ruang lingkup kerja.					
4.	Dengan sanksi hukuman yang semakin baerat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.					
5	Pimpinan pada dasarnya bertujuan memberikan hukuman kepada karyawan supaya karyawan yang melanggar akan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.					
6	Penerapan <i>punishment</i> di perusahaan bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran.					
7	Pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya menghindarkan diri dari tngkahlaku yang tidak diharapkan.					
8	Pimpinan harus memberikan wejangan yang bersifat mendidik kepada karyawan supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat					

No	Variabel peningkatan disiplin kerja karyawan(Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik,berdisiplin baik,adil,serta sesuai dengan perbuatan.					
2.	Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.					
3	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.					
4.	Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku,moral,sikap,gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.					
5.	Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.					
6	Pimpinan harus menunjukkan kepada karyawan agar selalu datang dan pulang					

	tepat waktu.					
7.	Karyawan perusahaan harus mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.					
8.	Pimpinan dan semua karyawan harus menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis sehingga menciptakan kedisiplinan yangt baik pada perusahaan.					

No	Variabel peningkatan disiplin kerja karyawan ( Y )	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik,berdisiplin baik,jujur,adil,serta sesuai dengan perbuatan.					
2	Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.					
3	Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.					
4	Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku,moral,sikap,gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.					
5	Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.					





Tabulasi Jawaban Responden X2									
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SUM
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	5	4	4	3	5	5	4	34
3	4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	4	5	5	37
5	4	5	5	4	5	4	4	4	35
6	4	5	5	5	5	5	5	5	39
7	4	5	4	4	4	4	4	4	33
8	2	4	4	4	4	4	4	4	30
9	3	4	4	4	4	4	4	4	31
10	4	5	5	5	5	5	5	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	5	33
13	2	4	4	4	4	4	4	4	30
14	2	5	5	5	5	4	4	5	35
15	2	4	4	4	5	5	5	5	34
16	5	4	4	5	5	4	5	4	36
17	2	4	4	5	5	4	4	3	31
18	4	4	4	5	4	5	4	4	34
19	4	4	5	5	4	4	5	4	35
20	4	4	4	4	4	5	5	4	34
21	4	3	4	3	3	4	3	4	28
22	5	5	5	5	4	4	4	5	37
23	4	4	4	5	5	5	4	5	36
24	4	5	5	5	5	4	5	5	38
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	5	4	4	5	5	4	5	5	37
27	4	5	5	5	5	4	4	5	37
28	4	4	5	3	5	4	5	4	34
29	4	4	4	5	3	5	4	5	34
30	4	4	3	4	3	4	4	3	29
31	3	5	5	3	3	3	5	5	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	1	5	5	5	5	5	5	5	36
34	2	5	4	4	4	4	5	5	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	5	5	4	4	5	4	35
37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
38	5	3	4	4	5	5	3	3	32
39	4	4	5	5	5	5	5	5	38
40	5	5	5	4	5	5	4	5	38
41	5	3	4	4	4	4	4	3	31



NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	SUM
1	5	4	4	4	4	4	5	5	35
2	5	4	4	4	5	5	4	4	35
3	5	5	4	5	5	5	4	4	37
4	5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	5	4	5	4	4	4	4	35
6	4	5	4	4	4	5	5	4	35
7	4	5	5	4	5	5	5	4	37
8	4	5	5	5	4	4	4	5	36
9	4	5	5	4	5	4	4	4	35
10	4	5	5	5	5	5	5	5	39
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	5	4	4	4	4	4	4	4	33
13	3	4	4	4	4	4	4	4	31
14	4	5	5	5	5	5	5	4	38
15	4	4	4	5	5	5	4	4	35
16	4	4	4	5	5	4	5	5	36
17	2	4	4	4	5	4	4	4	31
18	2	5	5	4	5	5	4	5	35
19	2	4	4	4	5	5	5	5	34
20	4	4	4	4	5	5	4	4	34
21	3	4	3	4	5	5	5	5	34
22	5	5	5	4	5	4	4	5	37
23	4	4	5	2	4	4	4	4	31
24	5	5	5	3	4	4	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	5	5	4	5	5	5	37
27	5	5	5	5	4	4	5	5	38
28	4	5	3	5	4	5	4	5	35
29	4	4	5	3	5	4	5	3	33
30	4	3	4	3	4	4	3	4	29
31	5	5	3	3	3	5	5	5	34
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	4	4	4	5	5	4	35
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	5	4	4	5	4	4	35
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	5	4	5	5	3	3	3	31
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	4	5	5	4	5	5	38
41	3	4	4	4	4	4	3	4	30
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	5	4	4	4	4	5	4	34

44	5	4	4	4	5	4	4	4	34
45	4	5	4	4	5	4	4	4	34
46	4	5	5	4	4	4	5	4	35
47	5	5	5	5	5	5	4	5	39
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	4	5	5	5	5	5	5	39
50	4	5	4	5	5	4	5	5	37
TOTAL	4	5	4	4	5	4	4	4	35

## Reliability

Variabel X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	9

Variabel X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	9

Variabel Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	9

## UJI SIGNIFIKAN

**Model Summary**

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,528	,508	1,97286

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

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





X2.5	Pearson Correlation	,069	,295*	,438**	,508**	1	,369**	,304*	,280*	,658**
	Sig. (2-tailed)	,633	,038	,001	,000		,008	,032	,049	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,178	,225	,164	,357*	,369**	1	,219	,154	,531**
	Sig. (2-tailed)	,215	,116	,256	,011	,008		,127	,284	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	-,009	,512**	,417**	,339*	,304*	,219	1	,375**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,952	,000	,003	,016	,032	,127		,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,013	,527**	,459**	,376**	,280*	,154	,375**	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,927	,000	,001	,007	,049	,284	,007		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,402**	,657**	,679**	,688**	,658**	,531**	,613**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y	Pearson Correlation	,505**	,577**	,513**	,668**	,432**	,551**	,658**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# LAMPIRAN DOKUMENTASI







## Biografi Penulis



Nurul Aulil Ilmi, Lahir pada tanggal 8 juni 1996 di Bulukumba, Kecamatan ujung Loe Kabupaten Bulukumba, adalah anak Tunggal dari pasangan Bapak Ahmad Dan (almh.) Ibu Basnawati, Jenjang pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 226 Balleanging, Kabupaten Bulukumba dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah di SMPN 11 Bulukumba Kabupaten Bulukumba dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Sekolah di SMAN15 Bulukumba Kabupaten Bulukumba lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis mengikuti program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar mulai tahun 2014 sampai dengan sekarang.