

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT PETROKIMIA GRESIK**

*The Effects Of Discipline, Punishment And Reward On Employee
Performance At PT Petrokimia Gresik*

Muhammad K. A. P. Wardoyo¹⁾, Danang SWPJ Widakdo¹⁾, Shinta Setiadevi¹⁾

¹⁾Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Banyuwangi
E-mail : aryakahfi1@gmail.com danang.sudarso@poliwangi.ac.id
shinta.setiadevi.poliwangi@gmail.com

Informasi Artikel

*Draft awal 30 Mei 2023
Revisi 02 Juni 2023
Diterima 03 Juni 2023*

Diterbitkan oleh
Program Studi Agribisnis
Politeknik Negeri Banyuwangi

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan di lab PPK 1 Petrokimia Gresik. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Punishment, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di lab PPK 1 Petrokimia Gresik. Teknik pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuisioner. Hasil analisis uji t dan uji f menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), punishment (X2) dan reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Nilai R square sebesar 0,779 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, punishment, dan reward terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 77,9% dan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci : *Employee Performance, Punishment, Reward, Work Discipline*

ABSTRACT

This research was conducted at laboratorium PPK 1 Petrokimia Gresik This study aims to determine the effect of Work Discipline, Punishment, and Reward, on employee performance at laboratorium PPK 1 Petrokimia Gresik, Research data collection techniques used questionnaires. The sampling method used is a non-probability sample with a total sampling technique. The result of the t-test and f-test analysis showed that the variable of work discipline (X1) punishment (X2) and reward (X3) had a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously. The R square value of 0,779 indicated that the magnitude of the influence of work discipline, punishment, and reward on employee performance is 77,9% and the remaining 22,1% is influenced by other variable.

Keywords: *Disiplin kerja, Kinerja Karyawan, Punishment, Reward*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Adanya peran dari Sumber Daya Manusia, suatu perusahaan akan dapat berjalan sampai dapat meraih tujuannya, sehingga dalam proses tercapainya tujuan perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia yang teruji kedisiplinan, keterampilan, kemampuan serta ketahanan terhadap perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan tidak akan dapat bertahan sehingga tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai. Era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia mempunyai tugas penting dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Sumber Daya Manusia wajib ikut berkontribusi terhadap pengambilan keputusan disetiap langkah yang dilakukan oleh perusahaan (Ratnasari, 2018). Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang mempunyai peran aktif dalam menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan berperan sebagai pemikir, perencana, pengendali serta pelaksana pada perusahaan, dalam menjalankan perannya karyawan harus memiliki kinerja tinggi agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam bertugas. Kinerja karyawan rendah dalam perusahaan merupakan salah satu masalah yang sering dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu contoh dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam membimbing karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan (Farisi, 2020).

PT Petrokimia Gresik merupakan salah satu industri pupuk Indonesia yang berlokasi di Jl. Jendral Achmad Yani, Ngipik, Karangpoh, Kec. Gresik, Kab. Gresik, Jawa Timur. PT Petrokimia Gresik merupakan salah satu industri pupuk Indonesia yang menjadi anak perusahaan dari Holding PT Pupuk Indonesia. PT Petrokimia Gresik industri pupuk terbesar dan terlengkap se-Indonesia, Laboratorium PPK 1 merupakan salah satu lab analisa di PT Petrokimia Gresik yang bertugas untuk menganalisa produksi Amonia, Urea, ZA I/II/III, dan Utility. Disiplin kerja di lab PPK 1 tergolong masih kurang, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal dan bisa membuat apa yang ingin dicapai oleh perusahaan menjadi tertunda, kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan akan hal tersebut, oleh karena itu perlu ada hal untuk mendukung agar disiplin kerja dapat diterapkan oleh para karyawan. Menurut Surajiyo (2020), disiplin kerja adalah sikap yang hormat terhadap sebuah peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan masing-masing, dengan itu seharusnya sebuah karyawan mentaati sebuah peraturan yang telah ditetapkan.

Punishment merupakan hal yang berguna bagi penegas agar peraturan dapat ditaati. *Punishment* itu sendiri merupakan ancaman yang ditujukan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja karyawan, *punishment* diberikan kepada karyawan yang telah melanggar atau tidak patuh pada aturan perusahaan (Nompo, 2020). Menurut Sardiman (2011) bahwa, *punishment* merupakan tindakan tegas untuk sebuah penguat dalam motivasi kerja yang lebih besar agar tidak mendapatkan *punishment* lagi.

Reward adalah bentuk sebuah timbal balik baik finansial atau non finansial yang berhak diterima oleh karyawan karena jasa yang diberikan ke perusahaan (Dymastara, 2020). *Reward* dapat diartikan dalam sebuah bentuk apresiasi atau penghargaan pada suatu prestasi tertentu yang telah diberikan, baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Wardhana (2022), *reward* yakni pemberian piagam atau sejumlah uang dari sebuah perusahaan untuk pegawai yang memiliki prestasi. Perusahaan memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya agar dapat dijadikan teladan bagi pegawai lain.

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Petrokimia Gresik yang merupakan salah satu industri pupuk di Indonesia dan menjadi anak perusahaan dari Holding PT Pupuk Indonesia., PT Petrokimia Gresik berlokasi di Jl. Jendral Achmad Yani, Ngipik, Karangpoh, Kec. Gresik, Kab. Gresik, Jawa Timur 61151. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober – November 2022. Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa data yang diperoleh secara langsung di lapangan (tahap) untuk mendapatkan hasil (kesimpulan) dari penelitian tersebut. Secara sederhana proses penelitian dibagi menjadi beberapa tahap yakni:

1. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan studi literatur yang diperoleh dari berbagai sumber, selanjutnya adalah melakukan identifikasi permasalahan. Identifikasi masalah digunakan untuk menentukan latar belakang dari penelitian ini.

2. Menentukan Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

Rumusan masalah adalah fokus permasalahan yang akan dibahas dalam suatu penelitian. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah mengetahui

- a) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?
- b) Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?
- c) Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?
- d) Bagaimana pengaruh disiplin *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?

3. Pengumpulan Data

Data yang di peroleh terbagi menjadi 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber, dalam penelitian ini data primer merupakan hasil data karyawan di Lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik yang diperoleh dengan cara wawancara, observasi, dan membagikan kuesioner. Sedangkan data sekunder didapatkan dari

arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan seperti artikel, jurnal dan buku.

4. Pengolahan Data

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa skala Likert dipakai dengan tujuan menilai pendapat, persepsi, dan sikap kelompok atau seseorang mengenai fenomena sosial, jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat negatif menjadi sangat positif. Adapun Teknik analisis data yang dilakukan berupa uji validitas yang dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner), lalu uji reliabilitas yang merupakan hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, uji asumsi klasik yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat masalah – masalah asumsi klasik, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, uji hipotesis, dan uji R² (koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, *punishment*, dan *reward* terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Petrokimia Gresik bagian Laboratorium PPK 1. Jumlah responden yang dianalisa dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Laboratorium PPK 1 yang berjumlah 39 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian berupa kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok usia, tingkat pendidikan akhir, jenis kelamin, status perkawinan, alamat dan posisi atau jabatan.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Data ini digunakan untuk mengetahui proporsi umur responden. Menurut Sugiyono (2018) panjang kelas usia dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 (\log n) \\ &= 1 + 3,3 (1,47) \\ &= 5,85 = 6 \\ R &= N_{\max} - N_{\min} \\ &= 55 - 21 \\ &= 34 \\ P &= R : K \\ &= 34 : 6 \\ &= 5,66 = 6 \end{aligned}$$

Keterangan:

K = Jumlah Kelas

R = Rentang Umur

P = Panjang Kelas

N = Umur

n = Jumlah Responden

Hasil data selanjutnya karakteristik jumlah responden dan presentasinya di Bagian Laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Karakteristik Umur Responden

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
21 – 26	30	78
27 – 32	7	18
33 – 38	-	-
39 – 44	-	-
45 – 50	1	2
51 – 56	1	2
Total	39	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Tabel 3.1 merupakan data klasifikasi berdasarkan umur karyawan di laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik. Mayoritas karyawan yang bekerja di bagian laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik tergolong masih cukup muda yakni berumur antara 21 – 26, hal ini disebabkan karyawan senior banyak yang sudah pensiun dan ada juga yang naik pangkat lalu dipindah ke departemen lab lainnya.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan cerminan atas tingkat kemampuan seseorang dalam bidang akademik. Latar belakang pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri dari SD, SMP, SLTA/SMA, D3 dan S1. Klasifikasi responden menurut latar belakang pendidikan responden disajikan dalam tabel frekuensi yang dapat dilihat dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Karakteristik Tamat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK Analis	34	87
D3	1	11
Sarjana	4	2
Total	39	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Tabel 3.2 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA IPA atau Analis yaitu sebanyak 34 orang atau 87%. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan di laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik mayoritas memiliki pendidikan yang cukup, PT Petrokimia Gresik merekrut karyawan sesuai posisi pekerjaan yang dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik seluruh karyawan yaitu berjenis kelamin pria, hal ini terjadi karena di laboratorium lebih dibutuhkan tenaga kerja pria daripada wanita. Menurut aturan di perusahaan tenaga kerja pria dibutuhkan

perusahaan untuk berkerja di bagian pabrik dengan sistim kerja *shift*, selain itu pekerjaan di pabrik membutuhkan tenaga yang ekstra karena terdapat kegiatan berkerja ekstrem seperti memanjat diketinggian pabrik untuk kegiatan sampling atau pemeliharaan. Tenaga kerja wanita ditempatkan di bagian *office* dengan sistim kerja *normal day*.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti memiliki jabatan atau posisi kerja yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan di bagian laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik memiliki beberapa jabatan atau posisi kerja meliputi *Asisstant Vice President (AVP)*, *Pts. Foreman ND*, Staf Pratama I-III, Pelaksana/Analisis, Pelaksana Sanitasi Lab. Data karakteristik responden berdasarkan jabatan atau posisi dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3 Karakteristik Jabatan Responden

Jabatan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Pelaksana Sanitasi Lab	2	5
Pelaksana/Analisis	16	41
Staf Pratama III	19	50
<i>Pts. Foreman ND</i>	1	2
AVP Lab. Pabrik 1	1	2
Total	39	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa bagian laboratorium PPK 1 PT Petrokimia Gresik memiliki 39 karyawan yang terdiri dari 21 karyawan organik dan 18 karyawan non-organik yang tersebar ke beberapa jabatan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik, karyawan organik menjabat sebagai AVP, *Pts. Foreman ND*, dan Staf Pratama III. 18 karyawan non-organik yang menjabat sebagai Pelaksana/Analisis, dan 2 Pelaksana Sanitasi Lab.

Karakteristik Berdasarkan Alamat

Alamat tempat tinggal menunjukkan bahwa karyawan dapat menjangkau lokasi kerja dengan mudah dan berdekatan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Alamat tempat tinggal responden dalam penelitian disajikan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Karakteristik Berdasarkan Alamat

Alamat	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Gresik	30	77
Surabaya	8	21
Lamongan	1	2
Total	39	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Tabel 3.4 menunjukkan mayoritas karyawan bertempat tinggal di Kabupaten Gresik dengan penyebaran di berbagai Kecamatan yang ada di Gresik seperti

Kecamatan Gresik, Kecamatan Manyar, Kecamatan Kebomas, dan Kecamatan Cerme, selain di Kabupaten Gresik ada juga karyawan yang bertempat tinggal diluar Kabupaten Gresik namun masih kategori perbatasan kota seperti Kota Surabaya dan Kabupaten Lamongan.

Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu status belum menikah dan sudah menikah. Klasifikasi responden menurut status perkawinan disajikan dalam tabel frekuensi yang dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sudah Menikah	17	44
Belum Menikah	22	56
Pernah Menikah	-	-
Total	39	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa 22 dari 39 karyawan masih lajang dan 17 karyawan lainnya sudah menikah, hal ini dikarenakan mayoritas umur para karyawan tergolong masih muda dan belum siap untuk menikah. Karyawan yang sudah menikah memiliki kebutuhan dan tanggung jawabnya lebih besar dibandingkan dengan responden yang belum menikah, hasil wawancara salah satu karyawan menyatakan, karyawan yang sudah menikah justru lebih disiplin dalam bekerja, contoh dalam kehadiran saat kerja, karyawan yang sudah menikah lebih sering tepat waktu dalam kehadiran karena saat mau berangkat kerja sudah ada yang mempersiapkan perlengkapan kerja, sudah ada yang menyiapkan makanan, sudah ada yang menyiapkan seragam bersih, dan ada yang mengingatkan untuk kerja agar tidak terlambat.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas dan reliabilitas yang ada pada indikator disiplin selalu hadir tepat waktu, tidak pernah tidak kerja tanpa alasan, menggunakan waktu secara efektif dan target pekerjaan menunjukkan nilai yang valid dan reliabel. Analisis data dari hasil regresi linier berganda dapat dilihat dari hasil uji T (uji signifikansi regresi secara parsial) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik dengan perhitungan disiplin dengan nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai sebesar $3,643 > 1,687$ serta nilai signifikansi yang lebih kecil $0,001 < 0,05$ dan nilai regresi memiliki nilai positif yakni $0,307$. Artinya hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, akan tetapi jika disiplin menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan dan H_1 diterima H_0 ditolak.

Disiplin merupakan suatu hal terpenting dalam pekerjaan karena dengan ketepatan waktu dalam bekerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai batas waktu yang ditetapkan dimulai dari selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada di setiap perusahaan, di seluruh bagian PT Petrokimia Gresik peraturan jam kerjanya dimulai pada pukul 07.00 WIB bagi karyawan *normal day* dan pukul 07.00 shift pagi, 15.00 shift sore, 23.00 shift malam dapat dilihat di Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Data Jam Kerja PT Petrokimia Gresik

Bagian	Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
<i>Normal Day</i>	Senin-Jumat	07.00 – 16.00	12.00 – 13.00
	Jumat		11.00 – 13.00
<i>Shift Pagi (Rolling Group)</i>	Senin-Minggu (1 hari off)	07.00 – 15.00	12.00 – 13.00
	Jumat		11.00 – 13.00
<i>Shift Siang (Rolling Group)</i>	Senin-Minggu (1 hari off)	15.00 – 23.00	18.00 – 19.00
<i>Shift Malam (Rolling Group)</i>	Senin-Minggu (1 hari off)	23.00 – 07.00	04.00 – 05.00

Sumber: PT Petrokimia Gresik (diolah, 2022)

PT Petrokimia Gresik menerapkan peraturan kedisiplinan kerja yaitu dengan cara mengharuskan karyawannya hadir tepat waktu. Kebijakan perusahaan PT Petrokimia Gresik adalah menetapkan karyawan agar datang, istirahat dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan. Tidak ada batas keterlambatan karyawan di PT Petrokimia Gresik, setiap terlambat 1 - 60 menit akan dihitung 1 jam dan kan dipotong gaji, jika karyawan sering terlambat dari batas waktu yang di tetapkan maka mereka akan dikenakan teguran secara lisan dari atasan.

Menurut penelitian Siagian (2018) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan pada indikator pemberian *punishment* ringan, sedang, dan berat menunjukkan nilai yang valid dan reliabel. Analisis data dari hasil regresi linier berganda dapat dilihat dari hasil uji T (uji signifikansi regresi secara parsial) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik dengan perhitungan disiplin dengan nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai sebesar $6,078 > 1,687$ serta nilai signifikansi yang lebih kecil $0,000 < 0,05$ dan nilai regresi memiliki nilai positif yakni 0,584. Artinya hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *punishment* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat,

akan tetapi jika disiplin menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar, maka H2 diterima H0 ditolak.

Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di perkuat lagi dalam penelitian Amri (2019) yang menyatakan bahwa dari hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian Punishment berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel Punishment mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,460 yang berarti Punishment memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya *punishment*, karyawan tidak bisa bebas dan seandainya melakukan apa saja yang dapat menunda tujuan perusahaan tercapai.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan pada indikator kesejahteraan karir, pemberian pujian, pemberian penghargaan, dan pemberian tunjangan menunjukkan nilai yang valid dan reliabel. Analisis data dari hasil regresi linier berganda dapat dilihat dari hasil uji T (uji signifikansi regresi secara parsial) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik dengan perhitungan disiplin dengan nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai sebesar $2,156 > 1,687$ serta nilai signifikansi yang lebih kecil $0,038 < 0,05$ dan nilai regresi memiliki nilai positif yakni 0,248. Artinya hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, akan tetapi jika *reward* menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan, maka H3 diterima H0 ditolak.

Menurut Muslikhah (2018), reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* dalam bentuk finansial tunai diterima langsung oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji (*sallery*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai, biasanya bisa saja di transfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan, hal ini seperti dengan diberi pujian dan dihargai pendapat karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, kinerja yang baik akan membuat target perusahaan cepat terpenuhi.

Pengaruh Disiplin Kerja, Punishment, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *punishment*, dan *reward* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik, hal ini dibuktikan dengan uji F hitung sebesar 41,223 dan nilai F tabel sebesar 2,87 (df=36) serta signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung $>$ F tabel

(41,223 > 2,87) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel independen disiplin kerja (X1), *punishment* (X2) dan *reward* (X3) secara bersama-sama berpengaruh simultan mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan di PT Petrokimia Gresik H1, H2, H3 diterima H0 ditolak.

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu” selain itu peningkatan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, di sisi lain adalah kewajiban karyawan untuk pengembangan diri promosi pekerjaan. Karena dengan peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja, *punishment*, dan *reward* yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan *punishment*, dan *reward* yang baik dan disiplin kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan diharapkan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa nama baik PT Petrokimia Gresik terutama di bagian lab PPK 1 lebih berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan dan bagian lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dengan pengolahan data uji statistika menggunakan SPSS versi 26 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel *punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik H2 diterima dan H0 ditolak.
3. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel *reward* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik H3 diterima dan H0 ditolak.
4. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), *Punishment* (X2) dan *reward* (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lab PPK 1 PT Petrokimia Gresik dengan demikian H0 Variabel Disiplin kerja (X1), *Punishment* (X2) dan *Reward* (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak dan H1, H2, H3 diterima karena variabel Disiplin kerja (X1), *Punishment* (X2) dan *Reward* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo. *Jurnal EMMA. Volume 2 Nomor 2, September 2019.*
- Dymastara, E. S. (2020) “Analisis *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan,” *1(2), hal. 160–167.*
- Farisi, S. (2020). “*Jurnal Humaniora,*” *4 (1), hal. 15–33.*
- Ghozali. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Ke-8. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan M, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh belas, *Jakarta: Bumi Aksara*
- Muslikhah K, B. S. L. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 2.*
- Nompo, V. G. E. (2020).“Pengaruh *Reward* , *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Pegadaian (*PERSERO*) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA,*” *8(4), hal. 288–299.*
- Ratnasari, M. D. (2018). “Variabel Mediator Kemampuan Kerja.”
- Sardiman. (2011). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. *Jakarta: Rajawali Pers.*
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif.* Diedit oleh Setiyawami. *Bandung: Alfabeta.*
- Surajiyo, N, & P. (2020) Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (*Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows*). *Deepublish.*
- Wardhana A. (2022) Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya). *Media Sains Indonesia.*