

PENGARUH DISIPLIN KERJA *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN HOTEL MAXONE BALIKPAPAN

Hermin Nainggolan¹, Bani Anhar², Devi Wulandari³
Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

ABSTRAK

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia salah satu fenomena yang perlu di perhatikan oleh suatu perusahaan, dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang yang semakin membuka peluang bagi pengusaha asing untuk turut ikut berkompetensi dalam menjangkau konsumen. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Hotel Maxone Balikpapan secara parsial dan simultan. Data penelitian ini diperoleh dari laporan hasil kinerja karyawan selama 5 tahun yaitu periode 2018-2022 dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan dibantu program SPSS 27. Berdasarkan hasil uji penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,701 > dari t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi $0,009 < \text{nilai } (\alpha) 0,05$. Variabel bebas (*reward*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,521 > dari t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi $0,001 < \text{nilai } (\alpha) 0,05$. Variabel bebas (*punishment*) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,311 < dari t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi $0,025 < \text{nilai } (\alpha) 0,05$. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,603 > dari F_{tabel} 2,78 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai } (\alpha) = 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Reward*, *Punishment* Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Competition in business development in Indonesia is one of the phenomena that a company needs to pay attention to, with globalization in the economic sector today which is increasingly opening up opportunities for foreign entrepreneurs to participate in competence in attracting consumers. This research aims to investigate the influence of work discipline, reward, and punishment on performance based on the perceptions of employees at Hotel Maxone Balikpapan, both partially and simultaneously. The research data were obtained from the performance reports of employees over a 5-year period from 2018 to 2022, with a sample size of 58 respondents. The data analysis technique employed was assisted by the SPSS 27 program. Based on the hypothesis testing results, partially, it was found that the independent variable (work discipline) has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.701 > than the t-table of 1.674, and a significance value of $0.009 < \text{the } (\alpha) \text{ value of } 0.05$. The independent variable (reward), partially, also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.521 > than the t-table of 1.674, and a significance value of $0.001 < \text{the } (\alpha) \text{ value of } 0.05$. However, the independent variable (punishment), partially, has a negative and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of -2.311 < than the t-table of 1.674, and a significance value of $0.025 < \text{the } (\alpha) \text{ value of } 0.05$. Simultaneously, the results indicate that work discipline, reward, and punishment significantly influence employee performance, with a calculated F_{value} of 25.603 > than the F_{table} of 2.78, and a significance value of $0.000 < \text{the } (\alpha) \text{ value of } 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Reward, Punishment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang yang semakin membuka peluang bagi pengusaha asing untuk turut ikut berkompetensi dalam menjaring konsumen. Hal ini menyebabkan banyak industri terutama industri jasa dibidang perhotelan yang berkembang sangat cepat. Dengan adanya persaingan perkembangan bisnis tersebut tentunya akan berdampak di dalam dunia kerja saat ini, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk bersaing yaitu harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Menurut Ganyang (2018:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah gabungan dua konsep, yaitu manajemen yang mencakup pengelolaan, perencanaan, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan, serta sumber daya manusia yang merujuk pada individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan organisasi tersebut.

Menurut Fahmi (2017:188) konsep kinerja karyawan dijelaskan sebagai hasil dari suatu proses yang dievaluasi selama periode waktu tertentu. Proses ini melibatkan tindakan dan upaya yang diberikan oleh individu atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pedoman atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, seperti target kinerja atau standar kualitas. Dapat dikatakan bahwa Hotel Maxone mengalami fluktuatif dalam jumlah karyawan selama periode lima tahun, mulai dari 2018 hingga 2022. Peningkatan dan penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawabnya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Afandi (2018:149) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. Kemudian menurut Fahmi (2017:188) konsep kinerja karyawan dijelaskan sebagai hasil dari suatu proses yang dievaluasi selama periode waktu tertentu. Proses ini melibatkan tindakan dan upaya yang diberikan oleh individu atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pedoman atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, seperti target kinerja atau standar kualitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan. Hasil ini dicapai sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan upaya yang diberikan, dengan tujuan mencapai target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pedoman atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, dengan aspek legalitas, ketidakmelanggaran hukum, dan kesesuaian dengan nilai moral/etika sebagai pertimbangan penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan, salah satunya ialah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin kerja adalah perilaku seorang individu sesuai dengan aturan prosedur kerja yang berlaku, serta sikap terhadap perilaku dan perubahan sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku pada perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:13) mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu merujuk pada pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Terkadang,

perilaku karyawan dalam suatu organisasi bisa menjadi sangat mengganggu dan berdampak negatif pada kinerja. Dalam sebuah organisasi masih ada karyawan yang sering terlambat, mengabaikan prosedur kerja, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan, atau bahkan terlibat dalam masalah dengan rekan kerja mereka. Oleh karena itu, pentingnya disiplin dalam konteks organisasi adalah agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Hal ini mencakup sikap terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja diperlukan untuk memastikan kelancaran mencapai tujuan perusahaan, karena perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel *independen* dan variabel *dependen* yang dilakukan oleh Haryadi Wahyu et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Samota” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika penerapan semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun terdapat penelitian lain yang tidak sejalan dengan pendapat mengenai disiplin kerja tersebut yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gita Tampenawas et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tandano Sulawesi Utara” hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Maka dari itu hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika penerapan disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Selain disiplin kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *reward*. Menurut Sutrisno (2019:34) *reward* atau penghargaan adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas usaha, waktu, loyalitas, dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kemudian Menurut Raymond Suak et al. (2017:33) mengatakan bahwa *reward* adalah sesuatu yang dapat berbentuk fisik atau non-fisik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik itu disengaja maupun tidak disengaja, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Karyawan yang merasa dihargai memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk terdorong dan berkomitmen untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menyebabkan *reward* atau penghargaan sangat perlu diperhatikan pada suatu perusahaan, dikarenakan *reward* bermanfaat dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja atau kontribusi yang lebih maksimal. *Reward* sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang telah dianggap mampu melakukan tugas yang telah diberikan sesuai intruksi dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel *independen* dan variabel *dependen* yang dilakukan oleh Sigit Purnomo et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka

dari itu hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa jika semakin baik pemberian *reward*, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan pendapat mengenai *reward* tersebut yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Laksmi Kusuma Dewi et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Seminyak Bali” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa jika semakin baik pemberian *reward*, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah *punishment*. Menurut Fahmi Irham (2017:68) berpendapat bahwa *punishment* ialah “sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Kemudian Menurut Ansory (2018:301) bahwa istilah *punishment* berasal dari bahasa *inggris* dan memiliki makna sebagai hukuman, sanksi, atau siksaan.

Punishment mengacu pada tindakan atau akibat negatif yang diberikan kepada individu sebagai respons terhadap pelanggaran atau perilaku yang tidak diinginkan. *Punishment* diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan perusahaan. Diberikan sanksi tersebut yaitu agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya dengan benar, selain itu menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulangi kesalahan yang serupa.

Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* ialah tindakan atau sanksi yang diberikan kepada individu sebagai konsekuensi dari perilaku yang tidak sesuai dengan harapan atau pelanggaran aturan. Tujuan utama dari pemberian *punishment* adalah untuk mendorong kepatuhan dan menghindari perilaku yang tidak diinginkan di lingkungan kerja. Hal ini dilakukan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak memenuhi tuntutan pekerjaan atau menampilkan tingkah laku yang tidak diharapkan.

Hal ini menyebabkan *punishment* sangat perlu di perhatikan pada suatu perusahaan, dikarenakan *punishment* bermanfaat dapat memotivasi karyawan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel *independen* dan variabel *dependen* yang dilakukan oleh Sigit Purnomo et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa jika semakin baik penerapan *punishment*, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun terdapat penelitian yang tidak sejalan dengan pendapat mengenai *punishment* tersebut yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raymond Suak et al. (2017) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial *punishment* tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa jika semakin baik penerapan *punishment*, maka kinerja karyawan semakin menurun.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah seluruh karyawan contract pada Hotel Maxone Balikpapan, Kalimantan timur yang berjumlah 58 (Lima Puluh Delapan) karyawan. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Mt Haryono No. 2 Kel. Damai Kecamatan Balikpapan Kota, Kalimantan Timur, Kode Pos. 76114.

Penelitian ini melibatkan variabel terkait dan variabel bebas sebagai berikut:

a. Variabel *Dependen* Y (terikat):

Menurut Sugiyono (2019:69) menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari adanya variabel bebas. Variabel terikat yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel *Independen* X (bebas):

Menurut Sugiyono (2019:69) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas yang akan diuji dalam penelitian ini ialah Disiplin Kerja (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas butir-butir variabel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Alpha Cronbach* $> r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. diperoleh hasil pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel}	Hasil
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,2586	<i>Reliabel</i>
2	Disiplin Kerja (X_1)	0,941		<i>Reliabel</i>
3	<i>Reward</i> (X_2)	0,910		<i>Reliabel</i>
4	<i>Punishment</i> (X_3)	0,959		<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah melalui program SPSS 27

Hasil uji reliabilitas terhadap angket Disiplin Kerja (X_1) = 0,941, *Reward* (X_2) = 0,910, *Punishment* (X_3) = 0,959 dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,908 diperoleh *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari angka r_{tabel} (0,2586) sehingga seluruh angket dinyatakan *reliabel* (andal) dan dapat dikatakan seluruh variabel adalah *reliabel* serta dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien α (*Alpha Cronbach*) yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini *reliabel*.

Analisis Data Deskriptif

Variabel kinerja karyawan (Y) ini secara operasional diukur menggunakan indikator kombinasi dari pendapat Haryadi Wahyu et al. (2022), Gita Tampenawas et al. (2022), Sigit Purnomo et al. (2021), Ni Made Laksmi Kusuma Dewi et al. (2022) dan Raymond Suak et al. (2017) dengan Hotel Maxone Balikpapan yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif dan Kehadiran. Dan diuraikan berdasarkan 14 (empat belas) pernyataan. Gambaran penilaian responden atas item-item variabel kinerja karyawan (Y) tersebut

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) ini secara operasional diukur menggunakan pendapat ahli dari Haryadi Wahyu et al. (2022), dan Gita Tampenawas et al. (2022) yaitu Taat terhadap

aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Dan diuraikan berdasarkan 8 (delapan) pernyataan. Gambaran penilaian responden atas item-item variabel disiplin kerja (X_1)

Analisis Deskriptif Variabel *Reward* (X_2)

Variabel *reward* (X_2) ini secara operasional diukur menggunakan pendapat ahli dari Sigit Purnomo et al. (2021) dan Ni Made Laksmi Kusuma Dewi et al. (2022) yaitu: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Dan diuraikan berdasarkan 8 (delapan) pernyataan. Gambaran penilaian responden atas item-item variabel *reward* (X_2)

Analisis Deskriptif Variabel *Punishment* (X_3)

Variabel *punishment* (X_3) ini secara operasional diukur menggunakan pendapat ahli dari Sigit Purnomo et al. (2021) dan Raymond Suak et al. (2017) yaitu: Sanksi yang bersifat ringan, Sanksi yang bersifat sedang, Sanksi yang bersifat berat. Dan diuraikan berdasarkan 6 (enam) pernyataan. Gambaran penilaian responden atas item-item variabel *punishment* (X_3) tersebut

Uji Regresi Linear Berganda

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan contract Hotel Maxone Balikpapan. Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program Software Stistical Package for Sosial Sciences (SPSS) adapun rangkuman dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,625	4,963		4,962	0,000
	Disiplin Kerja	0,441	0,163	0,341	2,701	0,009
	Reward	0,673	0,191	0,421	3,521	0,001
	Punishment	-0,328	0,142	-0,220	-2,311	0,025

Sumber : Hasil Output SPSS 27

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 24.625 + 0.441 X_1 + 0.673 X_2 + 0.328 X_3 + 4.963 + \epsilon$$

Pada persamaan diatas diperlihatkan pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi adalah:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 24.625 menyatakan apabila variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* memiliki nilai sama dengan nol (0) maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 24.625.
2. Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan = 0.441 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin, maka disiplin kerja karyawan Hotel Maxone Balikpapan akan meningkat sebesar 0.441 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi *reward* terhadap kinerja karyawan = 0.673 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika gaya *reward* meningkat sebesar 1 poin, maka *reward* karyawan Hotel Maxone Balikpapan akan meningkat sebesar 0.673 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja karyawan = 0.-328 Koefisien regresi negatif (berbalik arah) artinya, jika *punishment* meningkat sebesar 1 poin, maka *punishment* karyawan Hotel Maxone Balikpapan akan menurunkan sebesar 0.-328 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsil (Uji t)

Pada analisis regresi digunakan dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $58-4 = 54$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dengan tingkat signifikansi = 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,674 Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,625	4,963		4,962	0,000
	Disiplin Kerja	0,441	0,163	0,341	2,701	0,009
	Reward	0,673	0,191	0,421	3,521	0,001
	Punishment	-0,328	0,142	-0,220	-2,311	0,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah melalui SPSS 27

Berdasarkan hasil tabel 3 tersebut diatas, dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. Output SPSS disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.701 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,674 dengan nilai sig t sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Output SPSS *reward* (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,521 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,674 dengan nilai sig t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Output SPSS *punishment* (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,311 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,674 dengan nilai sig t sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Hotel Maxone Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai thitung sebesar 2,701 > dari ttabel 1,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryadi Wahyu et al (2022). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan oleh Gita Tampenawas et al (2022).

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Hotel Maxone Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,521 > dari t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil *reward* berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigit Purnomo et al (2021). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang mendapatkan hasil *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan oleh Made et al (2022).

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari spss bahwa variabel *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan Hotel Maxone Balikpapan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,311 < dari t_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,025. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima..

Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis tiga yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan hasil *punishment* berpengaruh positif dan signifikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigit Purnomo et al (2021). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang mendapatkan hasil *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan oleh Raymond Suak et al (2017).

Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis empat dari analisis linear berganda, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.603 > dari F_{tabel} 2,78 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang mendapatkan hasil berpengaruh dan signifikan pada variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* yang didukung oleh Haryadi Wahyu et al (2022), Gita Tampenawas et al (2022), Sigit Purnomo et al (2021), Raymond Suak et al (2017) dan Made et al (2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel disiplin kerja (X1) mempunyai koefisien (β_1) = 0.441 dengan t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (1,674) dan signifikansi (0,009) < 0,05 didapati pengaruh positif dan signifikan dengan nilai terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Balikpapan. dengan demikian disiplin kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (H_1) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Perolehan hasil perhitungan pada variabel *reward* (X2) mempunyai koefisien (β_2) = 0.673 dengan t_{hitung} (3,521) > t_{tabel} (1,674) dan signifikansi (0,001) < 0,05 diperoleh hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Balikpapan. Sehingga dengan demikian *reward* yang diterapkan dengan baik dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (H_2) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Hasil perhitungan pada variabel *punishment* (X3) mempunyai koefisien (β_3) = 0.-328 dengan dengan t_{hitung} (-2,311) < t_{tabel} (1,674) dan signifikansi (0,025) < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Hotel Maxone Balikpapan. Jika pemberian hukuman atau sanksi yang tepat dan adil maka dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya jika pemberian hukuman atau sanksi yang tidak tepat dan adil maka dapat memberikan dampak negatif atau penurunan kinerja karyawan. (H_3) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya. Berdasarkan (Uji F) diketahui $F_{hitung} (25,603) > F_{tabel} (2,78)$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Balikpapan. (H_4) dapat dibuktikan serta diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)**. Nusa Media. Yogyakarta : Publishing .
- Ansory M.M, Indrasari ST M. M. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). **Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). **Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi Irham. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi**. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, and Lucky O.H Dotulong. (2022). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara**. Vol. 10.
- Hasibuan, Malayu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meirina Ira. (2017). **Hotel Room Division Management**. Depok: Kencana. Permenkes No.80 Tahun 1990.
- Ni Made Laksmi Kusuma Dewi, Gusti Ngurah Joko Adinegara, and Christimulia Purnama Trimurti. (2022). **Pengaruh Kompensasi, Reward, and Punishment Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Seminyak Bali**. Vol. 1.
- Purnaya, I. Gusti Ketut. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi.
- Purwanto. (2017). **Evaluasi Hasil Belajar**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing, Adolfina, and Yantje Uhing. (2017). **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amurang.”** Jurnal *EMBA* 5(2):1050–59.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/427>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Rivai, Veithzal. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: Grafindo Persada.
- Silaen, Novia Ruth,dkk. (2021). **Kinerja Karyawan**. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 11th ed. Jakarta : Pranada Media Group.
- Umar, Husein. (2019). **Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat Dan Tepat Menyusun Tesis Dan Desertasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. (2016). *Manajemen Perubahan Management Of Change*. Jakarta: Kencan