



## Pengaruh Punishment, Reward dan Rolling terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya

Siti Masruroh <sup>a\*</sup>, Hamy Wahjunianto <sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: <sup>a</sup>[masruroh@stievapan.ac.id](mailto:masruroh@stievapan.ac.id), <sup>b</sup>[hamy@stievapan.ac.id](mailto:hamy@stievapan.ac.id)

\* corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### Article history

Menerima 8 Februari 2023

Revisi 15 Februari 2023

Diterima 30 Februari 2023

Online 6 Maret 2023

#### Kata Kunci

Punishment

Reward

Rolling

Disiplin Kerja

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel punishment, reward dan rolling pegawai berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Puji Surya Indah Surabaya adalah 100 orang, dengan sampel sebanyak 80 responden. Untuk mengetahui pengaruh variabel punishment, reward, dan rolling pegawai terhadap variabel disiplin kerja karyawan digunakan uji regresi linier berganda. Dari uraian dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Punishment (X1), Reward (X2), dan Rolling (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Terbukti dari hasil Fhitung sebesar 29.521 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas Punishment (X1), Reward (X2), dan Rolling (X3) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu : Diperoleh thitung dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Punishment (X1) sebesar 2.406 dengan signifikansi 0.048 Diperoleh thitung dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Reward (X2) sebesar 2.042 dengan signifikansi 0.045 Diperoleh thitung dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Rolling (X3) sebesar 3.019 dengan signifikansi 0.003 Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel Rolling (X3) sebesar 3.019 dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel Rolling (X3) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Disiplin Kerja (Y)

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## 1. Pendahuluan

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas adalah manajemen sumber daya manusia mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Baik secara tertulis maupun tidak dan menginginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas. Tetapi pada kenyataannya, sebagai manusia biasa pegawai mempunyai kelemahan yaitu kedisiplinan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya dengan diterapkannya sanksi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut terhadap peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Punishment merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi (Mangkunegara 2013:130). Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan akan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan PT. Puji Surya Indah Surabaya.

Efektif tidaknya hukuman (punishment) yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan punishment (sanksi atau hukuman) preventif dan punishment (sanksi atau hukuman) represif (Tangkuman, 2015). Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman (punishment) dilaksanakan oleh pihak manajemen PT. Puji

Surya Indah Surabaya seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak manajemen PT. Puji Surya Indah Surabaya tidak memberikan pengecualian hal apapun terhadap karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak menjadi pertimbangan pihak manajemen PT. Puji Surya Indah Surabaya dalam memberikan punishment.

Selain punishment, pihak PT. Puji Surya Indah Surabaya juga memberikan sebuah penghargaan (reward) terhadap karyawannya sebagai imbalan atas potensi dan kontribusi yang telah diberikan kepada pihak PT. Puji Surya Indah Surabaya. Pemberian reward dapat diberikan secara materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif. Menurut Shields (2016:12 dalam Suak dkk, 2017) Penghargaan (reward) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu. Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (reward) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017).

Fenomena yang terjadi pada PT. Puji Surya Indah Surabaya, yaitu tingkat absensi karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha) berkisar 5 - 14 orang atau 4,3% sampai dengan 8,8% dan rata - rata tingkat absensi terbanyak adalah 14 orang atau 8,8% yakni di tahun 2020 dan yang terendah yakni 5 orang atau 4,3% pada tahun 2019. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya setiap tahunnya. terutama pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan hingga 8,8%. Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa terdapat masalah mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa salah satu indikasi dari disiplin kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan. Ketidakhadiran karyawan yang tinggi mencerminkan disiplin kerja yang rendah .

Berdasarkan fenomena tersebut, menunjukkan adanya indikasi karyawan kurang disiplin, dimana ketidakhadiran karyawan meningkat pada tiap tahun. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor - faktor lainnya. Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi perusahaan program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan ke arah tindakan - tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas

yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan menerapkan reward dan punishment yang telah disesuaikan. Dalam era sekarang ini banyak perusahaan yang menerapkan sistem reward dan punishment, namun tidak semua perusahaan bisa mengaplikasikan reward dan punishment yang benar-benar telah di sesuaikan. Selain adanya reward, perusahaan juga menerapkan turn over pegawai (rolling pegawai). Menurut Ronald dan Milkha (2014) turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus, masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri. Turnover sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh turnover adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.

## 2. Tinjauan Pustaka

### ***Punishment***

Menurut Echols dan Shadily (2017:456) menyatakan bahwa kata “*punishment* berasal dari bahasa inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan”. Menurut Mangkunegara (2016:130) menjelaskan bahwa, “*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

Dari beberapa pendapat diatas, *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 bentuk yang negative, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Purwanto (dalam Bintoro, 2017:185), secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

### ***Punishment Preventif***

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

### ***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 perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

### ***Reward***

Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan ketika melakukan sesuatu yang baik. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Menurut Handoko (2016:66) menjelaskan bahwa, “*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”. Menurut Slameto (2010:171) *Reward* merupakan suatu penghargaan yang

diberikan pemimpin kepada karyawan sebagai hadiah. Karena karyawan tersebut telah berperilaku yang baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin dengan baik. Purwanto (2016:182) mengatakan *Reward* adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena perbuatan akal pekerjaannya mendapat penghargaan.

Dalam konsep manajerial, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan atau pegawai. Metode ini bisa mendidik perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

### **Rolling Pegawai**

*Rolling* adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya *Rolling* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Ronald dan Milkha (2014), *Rolling* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Rivai (2010:238) *Rolling* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*Rolling*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain, *Rolling* secara tidak sukarela yang berarti Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja dan *Rolling* secara sukarela dimana Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Perusahaan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsi yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun dalam kasus tertentu perputaran terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tapi tingkat perpindahan karyawan yang selalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung perusahaan jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja karyawan baru. *Rolling* dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *Rolling* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam 1 tahun). Persentase *Rolling* karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hasibuan, 2012:64):

### **Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa pendapat tersebut maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiono (2012:64) mengemukakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Dalam hal ini berarti jawaban terhadap permasalahan yang ada baru berdasarkan pada teori-teori yang ada atau relevan, belum dibuktikan secara empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Bahwa Variabel *Punishment*, *reward* dan *Rolling* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya.

H<sub>2</sub> : Bahwa Variabel *Punishment*, *reward* dan *Rolling* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya.

H<sub>3</sub> : Bahwa Variabel *Rolling* yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya.

### 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan suatu metode penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

#### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### Definisi Operasional

Definisi operasional ada dua pengertian yaitu definisi operasional variabel dan definisi variabel, sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variabel. Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indikator dari masing-masing variabel harus dijelaskan juga.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Instrument Pertanyaan
<i>Punishment</i> (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.</li> <li>Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.</li> <li>Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.</li> <li>Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah adanya hukuman dapat mengurangi tindak kriminal dalam perusahaan.</li> <li>Apakah penting karyawan diberikan hukuman yang berat jika melakukan kesalahan yang sama.</li> <li>Apakah hukuman karyawan diberikan dengan adanya penjelasan terlebih dahulu oleh pimpinan.</li> <li>Apakah hukuman karyawan diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.</li> </ol>
<i>Reward</i> (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji dan bonus.</li> <li>Kesejahteraan.</li> <li>Pengembangan karir.</li> <li>Penghargaan psikologis dan sosial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah gaji dan bonus yang diberikan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>Apakah <i>reward</i> berupa peningkatan kesejahteraan memberikan motivasi bagi karyawan</li> <li>Apakah <i>reward</i> berupa pengembangan karir diterapkan di perusahaan</li> <li>Apakah <i>reward</i> berupa penghargaan psikologis dan social dapat mengangkat</li> </ol>

		moril karyawan
Rolling Pegawai (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Kebutuhan Rolling Jabatan</li> <li>4. Prestasi kerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah dengan adanya rolling dapat menambah pengalaman baru dalam bekerja</li> <li>2. Pengetahuan karyawan dapat bertambah dengan adanya rolling yang dilakukan perusahaan</li> <li>3. kekosongan jabatan yang secara tiba-tiba pegawai mengundurkan diri menyebabkan rolling karyawan</li> <li>4. Rolling dilakukan karena kurangnya prestasi kerja karyawan</li> </ol>
Disiplin Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap aturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah karyawan melakukan jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</li> <li>2. Apakah peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan benar-banar ditaati.</li> <li>3. Apakah karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</li> <li>4. Apakah larangan aturan sesuai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan telah ditaati karyawan di dalam perusahaan.</li> </ol>

Sumber : Peneliti (2022)

### Teknik Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Puji Surya Indah Surabaya adalah 100 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian ini sampel yang dihitung dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,025)}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

$\alpha$  : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 100 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 80 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh PT. Puji Surya Indah Surabaya.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2016:123).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh variabel *punishment*, *reward*, dan *rolling* pegawai berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja karyawan digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujian:

#### 1). Menentukan Hipotesis

a).  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan *rolling* pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ).

b).  $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan *rolling* pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ).

#### 1). Taraf Signifikansi ( $\alpha$ )

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) merupakan batas toleransi kesalahan yang masih diterima oleh peneliti, yang diakibatkan oleh kemungkinan adanya kesalahan dalam pengambilan sampel (Sampling error).

Taraf Signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

#### 2). Menentukan Uji $F_{hitung}$

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan *rolling* pegawai ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen disiplin kerja ( $Y$ ) adalah signifikan. Menurut Sugiyono (2016:252) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$F_{hitung}$  =  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{Tabel}$

R= Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengujian sebagai berikut:

a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas ( $X$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel ( $Y$ ).

b. Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel ( $Y$ ). Dengan kata lain jika nilai signifikansi (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,1 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Hipotesis kedua

Dalam penelitian ini peneliti akan menguji variabel *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan rolling pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y) digunakan uji t.

Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan Hipotesis
  - a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya bahwa *punishment* ( $X_1$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
  - b.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya bahwa *punishment* ( $X_1$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
  - c.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya bahwa *reward* ( $X_2$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
  - d.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya bahwa *reward* ( $X_2$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
  - e.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya bahwa rolling pegawai ( $X_3$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
  - f.  $H_1 : \beta_3 \neq 0$ , artinya bahwa rolling pegawai ( $X_3$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan (Y).
2. Menentukan  $t_{hitung}$

Menurut Sugiyono (2010:250), perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$t_h$  = Uji signifikan

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $t < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel-variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi  $t > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti variabel-variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

### Pengaruh Dominan

Menurut Yamin (2010:37) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel *punishment* ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ), dan rolling pegawai ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan (Y) dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien refresi yang distandartkan ( $\beta$ ) atau *standartdized of coeficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien ( $\beta$ ) beta terbesar merupakan varabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (disiplin kperja karyawan).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi

linier berganda diterapkan pada penelitian ini untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara *Punishment*, *Reward*, dan *Rolling* sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap Disiplin Kerja sebagai variabel *dependent* (terikat).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.406	1.498		.939	.351
1 TOTAL_X1	.250	.104	.276	2.406	.019
TOTAL_X2	.246	.121	.224	2.042	.045
TOTAL_X3	.363	.120	.336	3.019	.003

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis, 2021

Dari hasil Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas *Rolling* yang terdiri dari *Punishment* (X<sub>1</sub>), *Reward* (X<sub>2</sub>), dan *Rolling* (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja konsumen (Y) serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.406 + 0,250X_1 + 0,246X_2 + 0,363X_3 + e_i$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,573

Nilai konstanta yaitu sebesar 1.406, dimana apabila variabel kualitas *Punishment* (X<sub>1</sub>), *Reward* (X<sub>2</sub>), dan *Rolling* (X<sub>3</sub>) dianggap nol atau ditiadakan maka besarnya Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 1.406.

2. Nilai koefisien regresi *Punishment* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,250

Menunjukkan bahwa jika *Punishment* (X<sub>1</sub>) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan maka Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,250 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika *Punishment* meningkat satu satuan, maka diperkirakan Disiplin Kerjameningkat sebesar 0,250 satuan.

3. Nilai koefisien *Reward* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,246

Menunjukkan bahwa jika *Reward* (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan maka Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,246 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika *Reward* meningkat satu satuan, maka diperkirakan Disiplin Kerjameningkat sebesar 0,246 satuan.

4. Nilai koefisien *Rolling* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,363

Menunjukkan bahwa jika *Rolling* (X<sub>3</sub>) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan maka Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika *Rolling* meningkat satu satuan, maka diperkirakan Disiplin Kerjameningkat sebesar 0,363 satuan.

5. Nilai koefisien e<sub>i</sub> (standart error) e<sub>i</sub> adalah variable pengganggu yang hasilnya konstanta (a) 0,327. *Punishment* sebesar 0,080, *Reward* sebesar 0,081, dan *Rolling* sebesar 0,091.

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh *Punishment* (X<sub>1</sub>), *Reward* (X<sub>2</sub>), dan *Rolling* (X<sub>3</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Y) yang dilihat dari koefisien regresi ≠ 0.

### Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel *Punishment* (X<sub>1</sub>), *Reward* (X<sub>2</sub>), dan *Rolling* (X<sub>3</sub>) dengan variabel Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil koefisien determinasi seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 3 Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.520	1.62844

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.8. diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar sebesar 0,734 yang artinya kontribusi yang diberikan variabel *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) dengan variable Disiplin Kerja (Y) adalah 73 % mempunyai hubungan yang agak tinggi. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini seperti motivasi, kompensasi dll.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Simultan(Uji F)

Uji F adalah hipotesis simultan yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk mempermudah dalam analisa uji F penulis menggunakan program SPSS 23, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.849	3	78.283	29.521	.000 <sup>b</sup>
	Residual	201.538	76	2.652		
	Total	436.388	79			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis, 2021

Berdasarkan hasil analisa Uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 29.521 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti variabel *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

#### Hasil Uji Parsial(Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara terhadap Disiplin Kerja (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ( $\alpha=0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi uji t  $\leq 0,05$ , maka *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja konsumen (Y).
- Jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$ , maka *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja konsumen (Y). Dan hipotesa untuk uji t ini adalah :

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara parsial *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) terhadap variabel Disiplin Kerja konsumen (Y).

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh parsial variabel *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan *Rolling* (X3) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Jika nilai signifikansi t hitung masing-masing variabel bebas lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka  $H_a$  diterima.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Parsial dengan Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.406	1.498		.939	.351
1 TOTAL_X1	.250	.104	.276	2.406	.019
TOTAL_X2	.246	.121	.224	2.042	.045
TOTAL_X3	.363	.120	.336	3.019	.003

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis, 2021

### Variabel *Punishment* ( $X_1$ )

Diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) sebesar 2.406 dengan nilai t tabel ( $df=n-3-1=76$ ) sebesar 1,992 atau dengan nilai signifikansi 0,019, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,045 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Punishment* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

### Variabel *Reward* ( $X_2$ )

Diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Reward* ( $X_2$ ) sebesar 2.042 dengan nilai t tabel ( $df=n-3-1=76$ ) sebesar 1,992 atau dengan nilai signifikansi 0,045, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,045 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Reward* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

### Variabel *Rolling* ( $X_3$ )

Diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Rolling* ( $X_3$ ) sebesar 3.019 dengan nilai t tabel ( $df=n-3-1=76$ ) sebesar 1,992 atau dengan nilai signifikansi 0,003, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi 0,003 tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Rolling* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

### Variabel Dominan

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel *Rolling* ( $X_3$ ) sebesar 3.019 dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel *Reward* ( $X_2$ ) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Disiplin Kerja (Y).

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kebijakan perusahaan, yaitu apabila ingin meningkatkan Disiplin Kerja, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Punishment*, *Reward*, dan *Rolling* secara bersama-sama. Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Penerapan sistem punishment yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Punishment ini merupakan tindakan yang tidak menyenangkan yang berupa hukuman. Tujuan dari *punishment* adalah untuk membuat si pelanggar merasa jera dan tidak akan mengulangnya lagi. Penerapan sistem *punishment* yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan sistem punishment yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif. Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh bahwa *Reward*

berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik karyawan supaya karyawan merasa senang karena pekerjaannya mendapatkan penghargaan sehingga pekerja yang mereka lakukan akan dilakukan dengan baik lagi sehingga kedisiplinan para karyawan juga akan naik. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan maka semakin baik juga karyawan untuk melakukan kedisiplinan pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidasari Isnaini (2016) reward berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan Reward dengan Disiplin kerja karyawan bersifat positif. Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh bahwa *Rolling* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga *the right man on the right place* dapat tercapai. Widodo (2015:110), menjelaskan bahwa penempatan pegawai adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu sejalan dengan kebutuhan organisasi

## 5. Kesimpulan

### Kesimpulan

Dari uraian dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ), dan *Rolling* ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ). Terbukti dari hasil  $F_{hitung}$  sebesar 29.521 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas *Punishment* ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ), dan *Rolling* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Punishment* ( $X_1$ ) sebesar 2.406 dengan signifikansi 0.048, diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Reward* ( $X_2$ ) sebesar 2.042 dengan signifikansi 0.045, diperoleh  $t_{hitung}$  dari hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel *Rolling* ( $X_3$ ) sebesar 3.019 dengan signifikansi 0.003. Dari hasil perhitungan regresi linier berganda, diketahui yang memiliki nilai koefisien regresi paling besar adalah dari koefisien variabel *Rolling* ( $X_3$ ) sebesar 3.019 dibandingkan variabel bebas lainnya. Sehingga variabel *Rolling* ( $X_3$ ) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Disiplin Kerja ( $Y$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu Pemberian reward yang telah dilaksanakan perusahaan hendaknya dievaluasi secara efektif dan berkelanjutan sehingga kedisiplinan karyawan dapat dipertahankan agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Bagi perusahaan diharapkan pemberian sanksi kepada pelaku indisipliner harus dilaksanakan secara bijak dan konsisten sehingga pelaku indisipliner akan merubah tingkah lakunya. Sedangkan untuk pemberian reward kepada pelaku disiplin agar sesuai dengan disiplin dan kinerja yang dilakukan oleh disiplin. Maka pimpinan dalam sebuah instansi harus memberikan teladan yang baik kepada bawahannya. Diharapkan para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan faktor-faktor apa yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

## 6. Referensi

- Anjala, Khoiru, 2017, Pengaruh Turnover, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. United indo Surabaya, skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Bhagaskoro. 2015. Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting PT Sinarmas Multifinance Semarang.
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta

- Handoko, deristya. 2015. Reward dan Punishment dalam Penilaian evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor yang Terkait. [http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerjapegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yangterkait\\_54f3967d745513982b6c7c51/](http://www.kompasiana.com/destyando/reward-dan-punishment-dalam-penilaian-evaluasi-kinerjapegawai-berdasarkan-faktor-faktor-yangterkait_54f3967d745513982b6c7c51/) (16 mar.2016).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja grafindo Persada, Depok.
- Kinasih, Seruni sekar. 2014. Reward an Punishment System Sebagai Alat Motivasi Karyawan. [http://www.jtanzilco.com/blog/detail/8/slug/reward-andpunishment system-sebagai-alat-motivasi-karyawan/](http://www.jtanzilco.com/blog/detail/8/slug/reward-andpunishment-system-sebagai-alat-motivasi-karyawan/) (16 mar.2016).
- Maulida, Nur, 2018, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 4 Sampang, skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Prasetyanti.2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PT Taspen (persero) Surakarta.
- Putra, Cadalora Briyan, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Sejati Bojonegoro, skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rachman, Munir Muhammad, 2016, Aplikasi Komputer Statistik. Surabaya: Penerbit UNIPRESS Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Siahaan, rumiris, 2013. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan", Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Volume 1, NO.01,17-26.
- Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta, CV.
- Susianti, Epah, 2018, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa, skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Tangkuman, Kevin. "Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo." Jurnal EMBA 3, no. 2 (June 2015).
- Ticoalu, G. A. 2014. Dasar-dasar Manajemen. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Yayat, .M. Herujito. 2015. Dasar-DasarManajemen, PT Grafindo, Jakarta.
- Yudhistira.2015.Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manager Unit Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo.
- Yusrizal.2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Ekonomi.