

Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan pt. indoexim international

Dwi Agung Nugroho Arianto¹, Nur Indah Setiyowati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

¹Email: goengnugroho@gmail.com

²Email: setiyowatiindah05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. Indoexim International sebanyak 65 orang dan semuanya digunakan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert kemudian diuji validitas dan reliabilitas dari kuisioner tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda, setelah melewati uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini kepemimpinan dan reward sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini membuktikan kepemimpinan dan reward baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International.

Kata Kunci: Kepemimpinan; reward; disiplin kerja

The effect of leadership and reward on employee work discipline pt. indoexim international

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and reward on the work discipline of PT. Indoexim International, both partially and simultaneously. The population and sample in this study were all permanent employees of PT. Indoexim International as many as 65 people and all of them were used as respondents using the census method. Data collected through the distribution of questionnaires with a Likert scale then tested the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression Analysis method, after passing the classical assumption test using the SPSS program. In this study leadership and reward as independent variables, work discipline as the dependent variable. The results of this study prove that leadership and reward both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work discipline of PT. Indoexim International.

Keywords: Leadership; reward; work discipline

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain berfungsi sebagai operator, kedisiplinan juga memberikan manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Manfaat disiplin bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Sedangkan manfaat disiplin bagi perusahaan tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2014) disiplin yaitu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua tugas dengan baik dan benar, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/perusahaan. Karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin (Martoyo, 2007), sedangkan menurut Dharma (2001) gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, adanya peraturan-peraturan, reward serta kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Seperti dijelaskan di atas kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi suatu kelompok orang atau lebih dalam kegiatan yang terorganisasi untuk mencapai tujuan (Winardi, 2009). Kepemimpinan merupakan peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin haruslah bertindak tegas dan menegakkan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Mahendra & Brahmasari, 2014; Setiyani, Machasin, & Ningsih, 2015; Liyas, 2017). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Utari, 2015; Watimah, 2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain faktor kepemimpinan, faktor reward juga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002) penghargaan atau reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Dengan adanya karyawan yang semakin produktif tentunya perusahaan akan mendapatkan laba yang meningkat. Diharapkan dengan adanya pemberian reward akan ada perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan, sehingga reward dapat dikatakan sangat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Asriani, Gimin, & Nas, 2015; Wahyuni, Sabran, & Hermanto, 2018). Namun, ada pula yang mengatakan reward sebenarnya tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja berdasarkan penelitian (Anwar & Duniya, 2016).

Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Indoexim International, yaitu adanya tingkat absensi tidak wajar melebihi batas toleransi yang diberikan perusahaan. Sesuai ketentuan dari bagian personalia toleransi absensi yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 2,50% selain keterangan izin dan sakit. Sedangkan pada tahun 2018 tingkat absensinya rata-rata sebesar 3,98%, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di perusahaan rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi absensi karyawan pt. indoexim international tahun 2018

No.	Bulan	Hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah absensi	Tingkat absensi
1	Januari	26	65	64	3,78 %
2	Februari	23	65	63	4,21%
3	Maret	25	65	60	3,69%
4	April	24	65	60	3,84%

No.	Bulan	Hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah absensi	Tingkat absensi
5	Mei	24	65	58	3,71%
6	Juni	16	65	61	5,86%
7	Juli	26	65	60	3,55%
8	Agustus	25	65	62	3,81%
9	September	24	65	60	3,84%
10	Oktober	27	65	63	3,58%
11	November	25	65	62	3,81%
12	Desember	24	65	63	4,03%
Rata-Rata		24	65	61,33	3,98%

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut dan adanya perbedaan hasil penelitian–penelitian terdahulu yang pernah dilakukan akademisi Indonesia membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International.

Berdasarkan adanya permasalahan di perusahaan yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi sebesar 3,98% yakni melebihi standar toleransi absensi yang diberikan perusahaan sebesar 2,50%. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruhnya kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International baik secara parsial maupun simultan?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International baik dilihat secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian dengan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penyebab dengan variabel terikat.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2013). Sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diperoleh dengan survey menggunakan angket atau kuesioner. Metode survey dilakukan untuk mencari jawaban berupa angka. Sumber data adalah subjek darimana suatu data dapat diperoleh (Arikunto, 2013). Sumber data dalam penelitian ini adalah:

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden melalui wawancara atau pengisian kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 65 karyawan dengan status karyawan tetap.

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data tersebut didapatkan dari sumber yang sudah ada yaitu data dari perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari rekapitulasi absensi karyawan tahun 2018 dan komposisi karyawan PT. Indoexim International.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indoexim International dengan status karyawan tetap yang berjumlah 65 karyawan. Mengacu pada pendapatnya (Arikunto, 2013) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka lebih baik populasi diambil semua sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 65 orang.

Tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda (Ghozali, 2013). Variabel *independen* dalam penelitian ini kepemimpinan (X1) dan reward (X2), variabel *dependen* disiplin kerja (Y). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23 diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas instrument disiplin kerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan	Keterangan
1	Y1.1	0,830	0,244	0,000	Valid
2	Y1.2	0,845	0,244	0,000	Valid
3	Y1.3	0,859	0,244	0,000	Valid
4	Y1.4	0,674	0,244	0,000	Valid
5	Y1.5	0,563	0,244	0,000	Valid
6	Y1.6	0,834	0,244	0,000	Valid
7	Y1.7	0,831	0,244	0,000	Valid
8	Y1.8	0,597	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel disiplin kerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tabel 3. Distribusi hasil uji validitas instrument kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,910	0,244	0,000	Valid
2	X1.2	0,920	0,244	0,000	Valid
3	X1.3	0,929	0,244	0,000	Valid
4	X1.4	0,815	0,244	0,000	Valid
5	X1.5	0,810	0,244	0,000	Valid
6	X1.6	0,843	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Tabel 4. Distribusi hasil uji validitas instrument reward (x₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan	Keterangan
1	X2.1	0,736	0,244	0,000	Valid
2	X2.2	0,821	0,244	0,000	Valid
3	X2.3	0,608	0,244	0,000	Valid
4	X2.4	0,397	0,244	0,001	Valid
5	X2.5	0,534	0,244	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel reward memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel reward dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

Uji reliabilitas

Uji reabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Apabila suatu alat ukur memberi hasil yang stabil maka alat ukur tersebut bisa dikatakan andal. Keandalan alat ukur merupakan hal penting karena data yang tidak andal atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang bias.

Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* bernilai > 0,6 (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Distribusi hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,769	6	Reliabel
2	Reward	0,681	5	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,894	8	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing item instrument Kepemimpinan, Reward dan Disiplin Kerja Karyawan menunjukkan angka $\geq 0,6$ hal ini membuktikan bahwa instrument yang disusun memiliki tingkat reliabilitas.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X_1), reward (X_2) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,272	4,442		,512	,611
	Kepemimpinan	1,094	,193	,567	5,662	,000
	Reward	,537	,216	,249	2,483	,016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi $Y = 2,272 + 1,094 (X_1) + 0,537 (X_2) + e$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 2,272 yang artinya (Y) disiplin kerja karyawan tetap mengalami kenaikan (positif) sebesar 2,272 tanpa pengaruh model yang di tetapkan yaitu kepemimpinan dan reward. Koefisien regresi dari kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai positif sebesar 1,094 yang artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,094. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dan sebaliknya. Koefisien regresi dari reward (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,537 yang artinya jika reward mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,537. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara reward terhadap disiplin kerja karyawan, semakin banyak reward yang diberikan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan interpretasi tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kepemimpinan sebesar 1,094 dan reward sebesar 0,537. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan reward berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain jika ada peningkatan kepemimpinan dan reward, maka akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.

Sedangkan hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,295	2	372,648	32,944,000 ^b	
	Residual	701,320	62	11,312		
	Total	1446,615	64			

a. Dependent variable: disiplin kerja

b. Predictors: (constant), reward, kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui hasil dari perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,944 dimana lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,14 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variasi pada model penelitian regresi ini berhasil memberikan penjelasan pada

variabel independen secara menyeluruh dengan kata lain bahwa model regresi ini layak untuk dipakai. Selanjutnya, untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,272	4,442		,512	,611
1					
Kepemimpinan	1,094	,193	,567	5,662	,000
Reward	,537	,216	,249	2,483	,016

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International diperoleh t_{hitung} sebesar 5,662 sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = 65 - 2 = 63$) adalah 1,99834, dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International. Sedangkan uji t untuk pengaruh reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International diperoleh t_{hitung} sebesar 2,483 sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = 65 - 2 = 63$) adalah 1,99834, dengan angka signifikansi $0,016 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel reward terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International.

Nilai R Square yang terdapat dari hasil regresi yang disajikan berikut ini:

Tabel 9. Uji koefisien determinasi
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,500	3,36327

a. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan

Pada tabel di atas hasil dari analisis korelasi kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan reward mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini.

Kepemimpinan merupakan peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin haruslah bertindak tegas dan menegakkan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara proaktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

Martoyo (2007) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Untuk mewujudkan keberhasilan dalam memimpin sebuah organisasi, para pemimpin harus mempunyai empat sifat umum yang *pertama* kecerdasan. Hasil penelitian umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin lainnya. *Kedua*, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial. Pemimpin mempunyai emosi yang stabil dan cenderung menjadi matang, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosialnya. *Ketiga*, motivasi diri. Para pemimpin umumnya mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. *Keempat*, orientasi sikap hubungan. Para pemimpin yang berhasil akan mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Jadi, untuk bisa berhasil. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan, kedewasaan, motivasi yang tinggi, serta menghargai para bawahannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,662 sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan df regresi $65 - 2 = 63$) adalah 1,99834, sedangkan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai

Adjusted R Square sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini diantaranya motivasi, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan serta penegakan disiplin (Martoyo, 2007). Dari penghitungan ini membenarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyani et al., (2015) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Watimah (2017) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil dari penghitungan ini menjelaskan bahwa semakin berkualitas seorang pemimpin, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Maksud dari kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan adalah, setiap pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial yang profesional. Kecakapan manajerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Seorang pemimpin dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Reward sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja profesional sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Suatu pembinaan yang berkesinambungan yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Dengan adanya karyawan yang semakin produktif tentunya perusahaan akan mendapatkan laba yang meningkat (Tohardi, 2002).

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, adanya peraturan-peraturan, reward serta kompensasi (Dharma, 2001). Reward merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Motivasi dalam bentuk reward memang perlu dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kedisiplinannya. Tujuan reward yaitu menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja di perusahaan dan memberi lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi (Siahaan, 2013). Sedangkan bentuk-bentuk reward menurut Siahaan (2013) yang pertama material gaji/upah berupa kenaikan gaji/upah dan rencana-rencana bonus. Kedua, imbalan diluar gaji berupa bonus dan istirahat kerja. Ketiga, penghargaan sosial berupa pujian, senyum umpan balik, undangan minum kopi bersama/makan bersama, dan plakat dinding. Keempat, tugas itu sendiri seperti perasaan senang karena berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar dan sebagainya. Kelima, diterapkan sendiri yaitu berupa reward terhadap diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Sebenarnya bentuk reward yang paling baik yaitu dengan cara membuat karyawan mengetahui bahwa dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya sekelompok tertentu saja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pembeneran dari hasil uji ini diperoleh t_{hitung} sebesar 2,483 sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df_{regresi} = 65 - 2 = 63$) adalah 1.99834, sedangkan nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan variabel reward mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi yang efektif, adanya peraturan-peraturan, serta kompensasi. Interpretasi dari hasil perhitungan ini adalah semakin besar reward yang diterima, semakin baik disiplin karyawan PT. Indoexim International tersebut.

Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang dilakukan (Asriani et al., 2015; Siahaan, 2013) yang menyatakan bahwa reward memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anwar & Duniya (2016) yang menyimpulkan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Diharapkan dengan adanya pemberian reward akan ada perbaikan dan pengembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan yang ada pada bab sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim Internaasional Jepara dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga secara empiris ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan reward terhadap disiplin kerja karyawan PT Indoexim Internasional, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan reward yang diberikan adalah cukup signifikan walaupun belum mencapai pada tingkatan yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggul Perkasa Plantation-3 Kec. Sampiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, IV(1), 28–36.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2015). Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom FKIP-UR*, 2(2), 1–12.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22–42.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Setiyani, F., Machasin, & Ningsih, D. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *JOM Fekon*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumberd Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Watimah, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 193–204.
- Winardi. (2009). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.