

**PENGARUH REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Dita Asriani<sup>1</sup>, Gimin<sup>2</sup>, Syakdanur Nas<sup>3</sup>

Email : ditaasriani@gmail.com, gim\_unri@yahoo.co.id, ur\_pekongkip@yahoo.com

No. Hp : 085365688939

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

***Abstract :** This study was motivated by the importance of the reward system in improving employee discipline PT. Citra Riau Sarana which is a company engaged in plantation and palm oil processing .. The population in this study were all employees of PT. Citra Riau Sarana totaling 109 people. The sample in this study is the number of employees of PT. Citra Riau Sarana numbering 109 people with 10% precision level set. The data used in this study are primary data and secondary data. Analysis of the data used is using simple linear regression analysis with significance level of 5%. Data processing is done with the help of SPSS software version 17.0. From the results of simple linear regression analysis reward (X) to the discipline of employees (Y) obtained a regression equation one predictor is  $Y = 76.068 + 1,265X$ . the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.256. This means that the influence of reward contribution to the discipline of employees of PT. Citra Riau Sarana 25.6% rise and fall of the value of labor discipline employees affected by reward, while 74.4% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords :** Reward , Labor Discipline

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PT. CITRA RIAU SARANA  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Dita Asriani<sup>1</sup>, Gimin<sup>2</sup>, Syakdanur Nas<sup>3</sup>

Email : ditaasriani@gmail.com, gim\_unri@yahoo.co.id, ur\_pekonfkip@yahoo.com

No. Hp : 085365688939

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak** : Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya pemberian reward dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 109 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Citra Riau Sarana yang berjumlah 109 orang dengan tingkat presisi ditetapkan 10 %. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikan 5%. Pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 17.0. Hasil analisis regresi linear sederhana reward (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) diperoleh suatu persamaan regresi 1 prediktor yaitu  $Y = 76,068 + 1,265X$ . nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,256. Artinya sumbangan pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana sebesar 25,6% naik turunnya nilai disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh *reward*, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Reward, Disiplin Kerja

## PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dengan manajemen disiplin kerja dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower dalam pengelolaan suatu perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Di samping itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentuan yang strategis untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan manajemen disiplin kerja, diantaranya bertanggungjawab, berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, semangat kerja tinggi, setia (*loyalty*) dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan.

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. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Citra Riau Sarana merupakan salah satu perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak kelapa sawit. Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui tingkat absensi karyawan pada PT. Citra Riau

Sarana. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang merupakan salah satu perwujudan dalam penegakan disiplin di PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Alpha (Hari)	Jumlah (Orang)	%Tingkat Ketidakhadiran
2012	117	300	10	5	4,3
2013	116	300	24	14	8,8
2014	119	300	19	7	5,9
Total			53	26	

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2012 - 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa 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 2013 dan yang terendah yakni 5 orang atau 4,3% pada tahun 2012. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Citra Riau Sarana setiap tahunnya. terutama pada tahun 2013 tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan hingga 8,8%. Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa terdapat masalah mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana. 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 .

Menurut Agus Dharma (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan yang mendidik para karyawan agar taat dengan aturan - aturan perusahaan
2. Pimpinan harus mampu menciptakan suasana motivasi yang kondusif dalam unit kerja
3. Komunikasi yang efektif dengan pimpinan
4. Karyawan harus mengetahui peraturan - peraturan perusahaan yang telah ditetapkan
5. Adanya *reward*
6. Adanya kompensasi / upah.

Dari keenam faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin diatas terlihat bahwa reward merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kedisiplinan. Reward merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis, dalam satuan kerja atau kelompok kerja. Pemberian reward kepada karyawan dengan harapan adanya perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya.

PT. Citra Riau Sarana memberikan reward kepada karyawan dengan bentuk pemberian bonus setiap tahunnya. Besarnya pemberian bonus tersebut disesuaikan dengan tingkat golongan masing - masing karyawan yang terdiri dari golongan 1 sampai dengan 7.

Pemberlakuan metode reward merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat reward dapat berjalan

dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa reward yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun pelaksanaan waktu penelitian ini pada bulan Juni sampai dengan selesai.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Riau Sarana yang berjumlah 109 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT. Citra Riau Sarana 109 orang dengan tingkat presisi ditetapkan 10%, maka sampel yang digunakan sebanyak 52 orang karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian untuk pengumpulan data variabel *reward* (X) dan disiplin kerja (Y) menggunakan alat berupa dokumentasi dan angket buatan peneliti berdasarkan indikator dari masing-masing variabel tersebut. Sedangkan data tersebut diperoleh dari karyawan PT. Citra Riau Sarana sebagai responden.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana yang menggunakan program SPSS versi 17.0.

Data yang diperoleh dari masing-masing variabel ditabulasikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variabel, konversi dilakukan dari data ideal ke dalam 4 kategori menggunakan formula seperti berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Data dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk empat alternatif jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat Sering diberi bobot 4
- 2) Sering diberi bobot 3
- 3) Jarang diberi bobot 2
- 4) Jarang Sekali diberi bobot 1

## Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti uji normalitas dan linearitas untuk uji korelasi dan regresi (Riduwan, 2012: 119). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dan uji linearitas untuk melakukan uji persyaratan analisis. Dalam hal pengujian normalitas, banyak alat yang dapat digunakan, yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: metode grafik dan metode statistik. Sesuai analisis yang digunakan pada penelitian ini (analisis *univariate*), maka pengujian normalitas dilakukan dengan cara *univariate*, baik menggunakan metode grafik *normal P-P plot* dan metode statistik Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS versi 17.0. Sementara uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linier atau tidak (apakah hubungan variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau tidak). Adapun dasar keputusan uji linearitas adalah: jika signifikansi pada *Deviatiao fro Linearity* > 0,05 maka hubungan antarvariabel adalah linear atau jika signifikansi pada *Deviatiao fro Linearity* < 0,05 maka hubungan antarvariabel tidak linear.

## Uji Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat besarnya pengaruh *reward* (X) terhadap disiplin kerja (Y), yang menggunakan cara sebagai berikut:

### a. Persamaan Regresi Sederhana

Model analisis regresi dalam pengujian hipotesis yang akan dilakukan, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Disiplin Kerja

X : *Reward*

$\alpha$  : Konstanta

b : Koefisien regresi

Koefisien b akan bernilai positif (+) menunjukkan hubungan searah pada variabel independen, artinya kenaikan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen, begitu juga jika variabel independen mengalami penurunan. Apabila b negatif (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya kenaikan variabel independen akan mengakibatkan penurunan pada variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya.

### b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS versi 17.0, koefisien determinasi terletak pada table model summary<sup>b</sup> dan tertulis R square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah *reward* (X) terhadap disiplin kerja (Y).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Reward* PT. Citra Riau Sarana

<i>Reward</i>	Jumlah	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	13.475.865 - 17.150.000	3	5,8
Tinggi	9.801.730 - 13.475.865	3	5,8
Rendah	6.127.595 - 9.801.730	6	11,5
Sangat Rendah	2.453.460 - 6.127.595	40	76,9
Total		52	100

Dari tabel 1. terlihat bahwa karyawan yang bekerja di PT. Citra Riau Sarana mendapatkan *reward* dalam kategori sangat rendah yaitu sebesar Rp 2.453.460 sampai Rp 6.127.595 sebanyak 40 orang atau 76,9%, sedangkan karyawan yang mendapatkan *reward* rendah yaitu sebesar Rp 6.127.595 sampai Rp 9.801.730 sebanyak 6 orang atau 11,5%, karyawan yang mendapat *reward* tinggi yaitu sebesar Rp 9.801.730 sampai Rp 13.475.865 sebanyak 3 orang atau 5,8% dan karyawan yang mendapat *reward* sangat tinggi yaitu sebesar Rp 13.475.865 sampai Rp 17.150.000 sebanyak 3 orang atau 5,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah *reward* (bonus) yang diterima karyawan PT. Citra Riau Sarana kurang memadai dengan jumlah karyawan 46 orang atau 88,4% dalam kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan PT. Citra Riau Sarana didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat golongan 1 dan 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	65 -80	43	82,7
Baik	50 -65	9	17,3
Tidak Baik	35 -50	0	0
Sangat Tidak Baik	20 -35	0	0
Total		52	100

Dari tabel 2. Diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana sebanyak (82,7%) menyatakan disiplin kerja sudah berjalan dengan sangat baik. Sedangkan sisanya sebanyak (17,3%) menyatakan disiplin kerja sudah baik. Artinya bahwa PT. Citra Riau Sarana mampu dengan sangat baik mengarahkan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan - peraturan perusahaan.

### Uji Persyaratan Analisis

Seperti telah dijelaskan bahwa uji persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas data.

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal) (Haryadi Sarjono, 2011: 53). Sesuai analisis yang digunakan pada penelitian ini (analisis *univariate*), maka pengujian normalitas dilakukan dengan metode statistik Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS versi 17.0.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.67155369
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.064
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> karena data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang). Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas Data

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Jadi peningkatan atau penurunan kuantitas suatu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Uji linearitas dapat dilihat jika sig. Atau signifikansi pada *Deviation from Linearity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear namun jika sig. Atau signifikansi pada *Deviation from Linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linear. Hal ini bisa kita lihat pada tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 4. Pengujian Linearitas terhadap variabel *reward*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Reward	Between Groups	(Combined)	3827.829	44	86.996	2.974	.067
		Linearity	1031.139	1	1031.139	35.244	.001
		Deviation from Linearity	2796.691	43	65.039	2.223	.135
	Within Groups		204.799	7	29.257		
Total			4032.628	51			

Berdasarkan tabel 4.dapat diketahui pada tabel ANOVA bahwa sig. dari *Deviation from Linearity* adalah 0,135. Artinya, nilai ini lebih besar daripada 0,05 ( $0,135 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* mempunyai hubungan linear dengan variabel disiplin kerja sehingga syarat pengujian linearitas telah terpenuhi.

## Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan dibahas mengenai uji hipotesis pengaruh *reward* (X) terhadap disiplin kerja (Y) melalui beberapa uji, antara lain: (1) persamaan regresi linear sederhana, (2) koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel *dependent*, dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Untuk mendapatkan angka-angka pada persamaan regresi tersebut, pengolahan data dilakukan melalui analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 17.0 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.Hasil pengujian regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.068	2.118		35.923	.000
	Reward	1.265	.305	.506	4.145	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 5.dapat diketahui hasil perhitungan statistik, sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 76,068 + 1,265X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta ( $a = 76,068$ ). Artinya adalah jika *reward* (X) diasumsikan 0, maka disiplin kerja karyawan (Y) bernilai 76,068.
- Nilai koefisien regresi *reward* sebesar ( $b = 1,265$ ). Artinya adalah apabila terjadi peningkatan terhadap *reward* (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,265.

### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *reward* terhadap disiplin kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.241	7.74789

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel 6.dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,256. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana sebesar 25,6%, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan atau lainnya.

## Pembahasan

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang - ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Menurut definisi tersebut bisa dikatakan bahwa reward atau penghargaan turut mempengaruhi disiplin kerja. Karena reward akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan reward atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti semakin besar reward atau penghargaan yang diterima, maka semakin baik kedisiplinan karyawan.

Dari hasil rekapitulasi data untuk variabel dalam penelitian ini yaitu reward dan disiplin kerja karyawan yang dilakukan dengan metode dokumentasi dan metode kuesioner (angket) terhadap 52 orang karyawan (responden) dapat diketahui bahwa karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi sebagian besar tingkat pendidikannya SMA dengan persentase sebesar 80,8% atau sebanyak 42 responden yang didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat golongan 1 dan 2.

Berdasarkan indikator - indikator reward dan disiplin kerja menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pemberian reward berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana reward (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) diperoleh suatu persamaan regresi 1 prediktor yaitu  $Y = 76,068 + 1,265X$  yang menunjukkan jika reward (X) nol, maka nilai disiplin kerja karyawan (Y) adalah sebesar 76,068 dan setiap kenaikan reward (X) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 1,265 satuan.

Besarnya kontribusi atau sumbangan reward terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan besarnya R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6%. Hal ini berarti bahwa reward berpengaruh 25,6% terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti tujuan dan kemampuan,

teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan atau lainnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rumiris Siahaan (2013) dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. Dari data *reward* menunjukkan bahwa jumlah *reward* yang diterima karyawan PT. Citra Riau Sarana kurang memadai dengan jumlah karyawan 46 orang atau 88,4% dalam kategori rendah dan sangat rendah, sedangkan sisanya dengan jumlah karyawan 6 orang atau 11,6% dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan PT. Citra Riau Sarana didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat golongan 1 dan 2.
2. Persepsi jawaban responden terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana diperoleh sebanyak (82,7%) menyatakan disiplin kerja sudah berjalan dengan sangat baik. Sedangkan sisanya sebanyak (17,3%) menyatakan disiplin kerja sudah baik. Artinya bahwa PT. Citra Riau Sarana mampu dengan sangat baik mengarahkan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan - peraturan perusahaan.
3. Reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,256 atau 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu reward mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel disiplin kerja karyawan sebesar 25,6%, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini adalah  $Y = 76,068 + 1,265X$ . Hal ini berarti bahwa tanpa adanya reward maka disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 76,068 dan setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja karyawan yang diperoleh sebesar 1,265 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan :

1. Pemberian *reward* yang telah dilaksanakan PT. Citra Riau Sarana hendaknya dievaluasi secara efektif dan berkelanjutan sehingga kedisiplinan karyawan dapat dipertahankan agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang reward yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sehingga membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor - faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, serta dapat menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Prenada Media Group, Jakarta
- Hery Wahyuningsih. 2009. *Reward and Punishment* (online) <http://Jengheny.com/reward-andpunishment>, diakses tanggal 10 Februari 2015.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ngalim Purwanto. 2002. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu S. P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Metode Penelitian*, Rineke Cipta, Jakarta.
- T. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam, Pekanbaru.
- Ulber Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Wiji Astuti. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Riau. Pekanbaru
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- <http://ipdn-artikelgratis.blogspot.com/2008/09/sistem-reward-dan-punishment-untuk.html>, diakses tanggal 10 Februari 2015.