

Analysis of Non Physical Work Environment, Reward, Punishment and the Influence on Work Discipline of Employee

Setyovani Nurfitri Wahyuningrum¹, Yuli Sudarso, Jumi

Applied Business Administration, State Politechnic of Semarang, Indonesia

Email: 1Setyovani@gmail.com

ABSTRACT

Work discipline probleme of employee of PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi can be seen from fluctuating attendance level. The purpose of this research was to analyze the influence of non physical work environment, reward and punishment on work discipline partially and simultaneously. Analysis used in this study was descriptive and quantitative. The data was collected using a quationnair, interview and literature. The data was analyzed by multiple linear regression. The number of respondents in this research was 30 employees. Statistic analysis result showed that non physical work environment partially hasn't significant influence on work discipline. In the other hand reward and punishment have significant influence on work discipline. Simultaneously non physical work environment, reward and punishment have significant influence on work discipline. Based on multiple linear regression equation calculates, obtained the equation $Y = 3,233 + 0,013 X1 + 0,346 X2 + 0,312 X3$. Work discipline was explained by non physical work environtment, reward and punishment by 40,1% while 59,9% were explained by other variables were not researched.

Keyword: *Non Physical Work Environment, Reward, Punishment, Work Discipline*

Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Punishment dan pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Abstrak

Permasalahan disiplin kerja karyawan pada PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang masih tergolong fluktuatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, sedangkan *reward* dan *punishment* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,233 + 0,013 X1 + 0,346 X2 + 0,312 X3$. Disiplin kerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Punishment, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dimana persaingan bisnis semakin ketat adalah hal penting untuk bisa bertahan dan mempertahankan pasar. Salah satu cara untuk dapat bertahan dipasar adalah dengan selalu menciptakan sebuah inovasi yang membedakan sebuah perusahaan satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang dapat memberikan kontribusi dalam pemberian sumbang saran serta membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya (Ratna Wijayanti, 2017). Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin (Bayu Sentosa, dkk, 2019).

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organusasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno dalam Diah dan Eddy, 2015). Adanya sikap disiplin dalam bekerja, akan membuat para karyawan mengerahkan tenaga secara maksimal serta memanfaatkan waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat pada waktunya. Menurut Robby Ahmad Fikri (2020) disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi.

Salah satu faktor yang dapat memicu terciptanya disiplin kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Noor, dkk, 2018). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti (2009:26)

dalam Yacinda, dkk (2014)). Saat lingkungan kerja tidak nyaman akan sangat mempengaruhi psikis para karyawan, hal tersebut akan membuat mereka tertekan, tidak betah berada di ruangan/kantor, dan berakhir dengan melakukan hal indisipliner (Billy Dwi, 2014). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian I Made Yusa (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung pada disiplin karyawan.

Disiplin karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan dan sebagai dasar pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan yang menyangkut masalah penetapan pemberian gaji, upah, insentive, atau balas jasa lainnya (Rumiris Siahaan, 2013). Insentif, promosi dan balas jasa lainnya merupakan salah satu bentuk *reward* yang perusahaan berikan kepada karyawan atas pencapaian serta prestasi kerja karyawan. Dijadikannya sikap disiplin sebagai salah satu aspek yang dinilai dalam penentuan pemberian *reward*, maka hal tersebut akan memicu karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja dan perilaku karyawan agar bisa memperoleh *reward* dari perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Rumiris Siahaan (2013) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

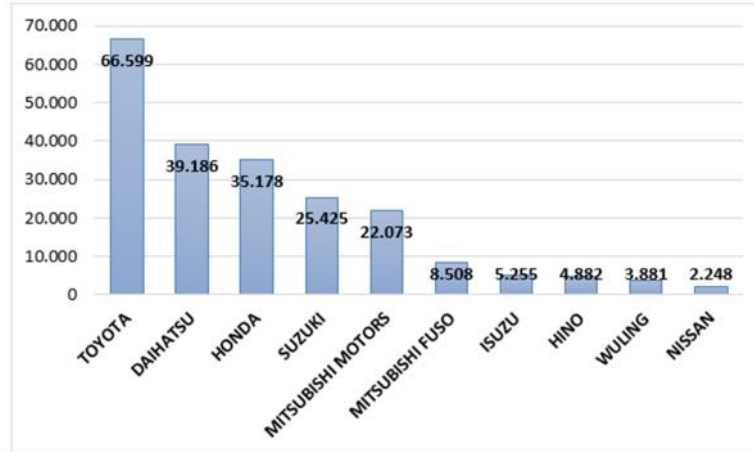
Faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan adalah *punishment*. *Punishment*/sanksi merupakan bagian dari stimulus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Deddy dan Freddy (2017)). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000:130 dalam Kevin, dkk (2015). Adanya *punishment* akan membuat karyawan berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta membuat mereka taat pada aturan demi terhindar dari konsekuensi yang dapat merugikan diri mereka sendiri. Hal tersebut

sesuai dengan penelitian Rumiris (2013) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja.

PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi merupakan perusahaan yang termasuk dalam Indomobil

Group yang bergerak di bidang otomotif. Di era sekarang banyak persaingan yang cukup ketat dalam industri otomotif. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik penjualan mobil domestik bulan Januari – Maret 2020 pada **Gambar 1**.

Gambar 1. Grafik Penjualan Mobil Domestik Bulan Januari – Maret 2020



Sumber: GAKINDO (Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia), 2020

Dari **Gambar 1** dapat dilihat bahwa Nissan berada diposisi paling akhir dari sepuluh perusahaan otomotif lainnya, dengan total perbandingan jumlah penjualan selama bulan Januari-Maret 2020 yang jauh dibandingkan kompetitor lainnya. Hal tersebut berarti bahwa Nissan masih harus bekerja keras untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki disiplin kerja yang

tinggi diperlukan perusahaan sehingga akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Billy Dwi (2014) salah satu indikator disiplin kerja adalah kehadiran. Berikut merupakan tabel keterlambatan karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Setiabudi pada bulan Januari sampai April 2020.

Tabel 1. Presentase Keterlambatan Karyawan Bulan Januari – April 2020

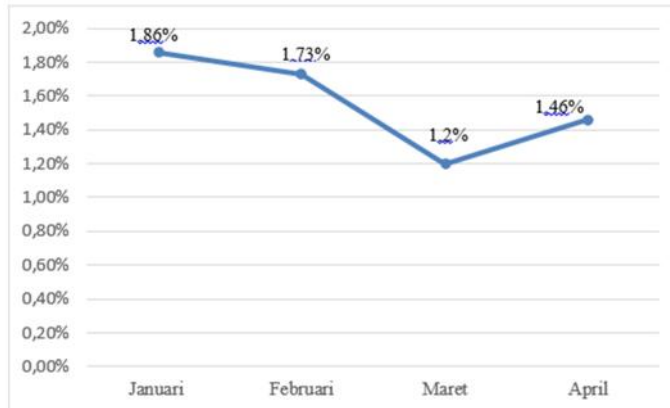
Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Presentase $(\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100\%)$
Januari	25	30	14	1,86%
Februari	25	30	13	1,73%
Maret	25	30	9	1,2%
April	25	30	11	1,46%

Sumber: Data yang diolah dari rekapitulasi presensi karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Cabang Setiabudi, 2020

Berdasarkan **Tabel 1**, maka dapat dilihat bahwa keterlambatan karyawan selama bulan Januari sampai Maret sempat mengalami

penurunan, namun mengalami peningkatan pada bulan April. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Grafik Keterlambatan Karyawan PT Wahana Sun Motor Setiabudi Bulan Januari – April 2020



Sumber: Data yang diolah dari rekapitulasi presensi karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Cabang Setiabudi

Dari **Gambar 2** dapat dilihat pada bulan Januari keterlambatan karyawan sebesar 1,86%, yang mana angka tersebut turun hingga bulan Maret hingga mencapai angka 1,2%, pada bulan April angka keterlambatan meningkat hingga mencapai angka sebesar 1,46%.

Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT Wahana Sun Motor Indomobil Nissan Setiabudi dalam 4 bulan terakhir bersifat fluktuatif, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu diperhatikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward*, *Punishment* dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”

Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi?

- Bagaimanakah pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi?
- Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi ?
- Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menganalisis pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi
- Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja

karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, dalam hal ini:

a. Bagi Penulis

Memberikan tambahan wawasan mengenai ilmu sumber daya manusia, khususnya pemberian *reward* dan *punishment*.

b. Bagi Politeknik Negeri Semarang

Menjadi tambahan studi pustaka dan dapat dijadikan sebagai referensi serta tambahan informasi bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan administrasi bisnis Politeknik Negeri Semarang.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan (saran) bagi PT Wahana Sun Motor Indomobil Nissan Setiabudi serta dapat menjadi bahan evaluasi terkait disiplin kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Diah dan Eddy (2015) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Amriany, dkk dalam Billy Dwi A.E (2014) menyebutkan aspek – aspek disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran
2. Waktu kerja
3. Kepatuhan terhadap perintah
4. Kepatuhan terhadap peraturan
5. Produktivitas kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mahmudah Enny .W (2019:59) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) dalam Virgiyati dan Bambang (2018) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)
- 2) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- 3) Hubungan antar karyawan

Reward

Menurut Dr. Martin Leman dalam Rumiris Siahaan (2013), *reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Reward tidak hanya berupa materil, namun terdapat beberapa jenis *reward* yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan. Syahril dan Nurbiyati (2016) membagi *reward* menjadi dua jenis, yaitu:

1) *Intrinsic reward*

Intrinsic reward merupakan *reward* yang tidak memiliki wujud nyata, yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, seperti rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena pengakuan, tanggung jawab, yang semua itu merupakan kebutuhan psikologis karyawan.

2) *Ekstrinsic reward*

Ekstrinsic reward merupakan penghargaan yang memiliki wujud nyata, yang datang dari luar diri orang tersebut, bisa berupa finansial seperti bonus dan bisa pula berupa non-finansial seperti promosi.

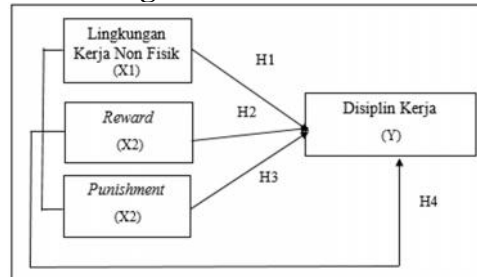
Punishment

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Ita Solikah, dkk (2016) menyatakan bahwa *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 3.**

Gambar 3
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Rumiris (2013) dan Billy (2014)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan, yang keseluruhannya dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *agree disagree scale*.

Definisi Operasional

Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

Disiplin Kerja

Indikator variabel disiplin kerja pada penelitian ini bersumber dari penelitian Billy (2014), adapun indikator yang digunakan adalah:

- 1) Absensi / kehadiran para pegawai
- 2) Ketaatan pada kewajiban tugas pekerjaan
- 3) Bekerja sesuai prosedur
- 4) Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator variabel lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini bersumber dari Sedarmayanti dalam Elda dan Alini (2016) adapun indikator yang digunakan adalah:

- 1) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- 2) Hubungan kerja bawahan dengan atasan
- 3) Hubungan kerja antar sesama pegawai.

Reward

Indikator variabel *Reward* pada penelitian ini bersumber dari Siagian dalam Elisabeth, dkk (2016) adapun indikator yang digunakan adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Bonus
- 3) Peluang promosi.

Punishment

Indikator variabel *Punishment* pada penelitian ini bersumber dari Siagian dalam Elisabeth, dkk (2016) adapun indikator yang digunakan adalah:

- 1) Meminimalisir kesalahan yang akan terjadi
- 2) Adanya hukuman yang lebih besar bila kesalahan yang sama dilakukan
- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan
- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan data absensi karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi.

Sedangkan data seunder pada penelitian ini adalah data penjualan mobil di Indonesia.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari beberapa uji dan analisis, antara lain:

a. Uji Instrument Penelitian

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier Berganda

d. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (t)
- 2) Uji Simultan (f)

e. Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. (V. Wiratna Sujarweni, 2019:192)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	0,759	0,316	Valid
	X1.2	0,792	0,316	Valid
	X1.3	0,762	0,316	Valid
	X1.4	0,611	0,316	Valid
	X1.5	0,656	0,316	Valid
	X1.6	0,644	0,316	Valid
	X1.7	0,626	0,316	Valid
	X1.8	0,606	0,316	Valid
	X1.9	0,576	0,316	Valid
	X1.10	0,532	0,316	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,530	0,316	Valid
	X2.2	0,398	0,316	Valid
	X2.3	0,408	0,316	Valid
	X2.4	0,422	0,316	Valid
	X2.5	0,428	0,316	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0,490	0,316	Valid
	X3.2	0,561	0,316	Valid
	X3.3	0,523	0,316	Valid
	X3.4	0,399	0,316	Valid
	X3.5	0,699	0,316	Valid
	X3.6	0,629	0,316	Valid
	X3.7	0,692	0,316	Valid
	X3.8	0,551	0,316	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,382	0,316	Valid
	Y2	0,415	0,316	Valid
	Y3	0,442	0,316	Valid
	Y4	0,474	0,316	Valid
	Y5	0,681	0,316	Valid
	Y6	0,441	0,316	Valid
	Y7	0,542	0,316	Valid
	Y8	0,379	0,316	Valid
	Y9	0,389	0,316	Valid

Sumber: Output SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan **Tabel 2**, dapat diketahui bahwa 32 pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai

r hitung > r tabel, sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang

berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (V. Wiratna Sujarweni, 2019:192).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,917	Reliabel
Reward (X2)	0,776	Reliabel
Punishment (X3)	0,831	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,784	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan **Tabel 3**, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,60 maka setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

normalitas, diperoleh nilai Asymp Sig. sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2019:55).. Berdasarkan hasil uji

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

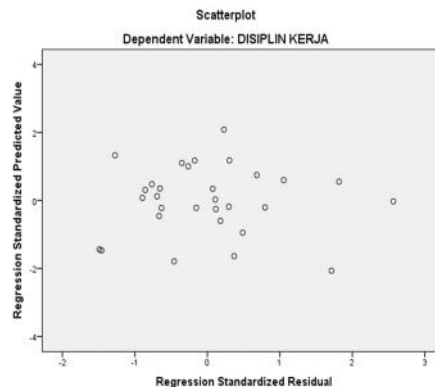
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3,233	1,185		2,728	0,011		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,013	0,131	0,02	0,102	0,919	0,533	1,875
Reward	0,346	0,122	0,435	2,843	0,009	0,885	1,131
Punishment	0,312	0,149	0,404	2,100	0,046	0,558	1,792

Berdasarkan **Tabel 4** nilai VIF dari setiap variabel independen masih dalam rentang 1-10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen di penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedestisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi perbedaan variance residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain. (Sujarweni, 2019: 186-187)

Gambar 3. Scatterplot



Sumber: Output SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan **Gambar 3**, titik-titik persebaran data menyebar diatas dan dibawah angka 0, tidak mengumpul pada satu titik saja, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedestisitas pada model penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2016:215). Sedangkan Regresi Linier Berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent (Sujarweni, 2019:149).

Berdasarkan **Tabel 4**, diperoleh persamaan $Y = 3,233 + 0,013 X1 + 0,346 X2 + 0,312 X3$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1) Koefisien $X1 = 0,013$

Nilai koefisien $X1$ pada persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebesar positif 0,013, yang mana memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan disiplin kerja.

2) Koefisien $X2 = 0,346$

Nilai koefisien $X2$ pada persamaan regresi linier berganda diatas adalah

sebesar positif 0,346, yang mana memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel *reward* akan meningkatkan disiplin kerja.

3) Koefisien $X3 = 0,312$

Nilai koefisien $X3$ pada persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebesar positif 0,312, yang mana memiliki arti bahwa setiap kenaikan variabel *punishment* akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara $X1$ terhadap Y dan $X2$ terhadap Y . Berdasarkan **Tabel 4** dapat diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Non Fisik ($X1$) terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H0_1: \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

$Ha_1: \beta_1 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana

Sun Motor Semarang Indomobil Nissan
Setiabudi

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,102 < t_{tabel}$ 2,045. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, yang mana berarti secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Reward (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_{02}: \mu = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

$H_{a2}: \mu \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (t) variabel *reward* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,843 > t_{tabel}$ 2,045. Maka untuk hipotesis kedua pada penelitian ini H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, yang mana berarti secara parsial *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Punishment (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_{03}: \mu = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

$H_{a3}: \mu \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel *punishment* pada tabel hasil uji parsial (t) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,100 > t_{tabel}$ 2,045, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga pada penelitian ini H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Artinya *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji simultan (f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen (Ana Ramadhayanti, 2019:177).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (f)

	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	7,465	2,975	0,001

Sumber: Output SPSS 24.0 (2020)

$H_{04}: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan *punishment* secara simultan terhadap disiplin kerja pada Karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

$H_{a4}: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik, *reward*, dan

punishment secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi

Berdasarkan **Tabel 5** dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $7,465 > F_{tabel}$ 2,975, maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. (Bhuono Agus Nugroho, 2005: 50-51). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,401, yang artinya sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% variabel disiplin kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 3,233 + 0,013 X_1 + 0,346 X_2 + 0,312 X_3$. Nilai *Adjusted R Square* (nilai *R* kuadrat yang disesuaikan) adalah sebesar 0,401 yang mana memiliki arti bahwa disiplin kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- 2) Hasil uji parsial (*t*) menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.
- 3) Hasil uji simultan (*f*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Saran

- 1) PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi dapat menjadikan *reward* untuk menunjang kedisiplinan kerja karyawan. Lebih meningkatkan serta memperhatikan penerapan *reward* yang ada pada perusahaan, seperti program promosi dan bonus untuk karyawan. Pemberian peluang promosi kepada karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi kosong yang ada pada perusahaan. Disamping karyawan membutuhkan gaji, karyawan juga memerlukan kelangsungan jenjang karir pada perusahaan yang merupakan salah satu kebutuhan karyawan. Apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, karyawan akan merasa lebih dihargai serta terpacu untuk memperbaiki kualitas dan disiplin kerja.
- 2) Disamping *reward*, memperhatikan *punishment* yang ada juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setiabudi hendaknya meningkatkan dan menerapkan *punishment* yang ada dengan lebih tegas dan adil, sehingga karyawan akan lebih menghargai *punishment* serta peraturan yang ada.
- 3) Membina hubungan dalam perusahaan baik hubungan formal maupun informal secara harmonis sangat perlu. PT Wahana Sun Motor hendaknya mampu menciptakan hubungan kerja yang kondusif yang mana mendukung kerja sama antar lini bagian yang didasari dengan rasa kekeluargaan, tidak hanya condong pada hubungan kerja formal saja, namun juga memperhatikan hubungan informal. Adanya rasa kekeluargaan akan membuat karyawan

lebih menghargai, merasa memiliki serta loyal kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sentosa, Bayu, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. Vol. 2, (2), 2019. <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre> (15 Mei 2020).
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Gardautama. Vol. 14, (3). 2018. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/article/view/2835> (10 April 2020)
- Dharmawayan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. (15 Mei 2020).
- Endriawan, Billy Dwi Agista. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Tangerang Bidang Sumber Daya Air). <http://eprints.undip.ac.id/43543/> (18 Mei 2020)
- Inbar, Noor Rika Dinata. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). Vol. 58, (2). 2018. <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id> (18 Mei 2020).
- Siahaan, Rumiris. 2013. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Vol. 1,(1). 2013. (18 Mei 2020).
- Ikri, Robby Ahmad. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. <http://repository.ubb.ac.id/3332/> (20 Mei 2020).
- Tangkuman, Kevin, dkk. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Vol. 3, (884-895). 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/view/9245> (20 Mei 2020)
- Octaviani, Elisabeth. 2016. Hubungan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian Di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. Vol. 1, (1). 2016. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/218> (20 Mei 2020).
- Anwar, dkk. 2016. Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggul Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Vol. 4, (1). 2016. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-akademika/article/view/52> (20 Mei 2020).
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/236> (21 Mei 2020)
- Fachira, Saptomo Heri Yulius, dkk. 2020. Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT BRI (Persero) TBK Kantor Cabang Manokwari). journal.feb.unipa.ac.id (10 Agustus 2020).
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta

- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemenpress.
- Marnis, Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ramadhayanti, Ana. 2019. Aplikasi SPSS Untuk Penelitian dan Riset Pasar. Jakarta: PT AlexElek Media Komputindo.
- Ferdinand, Augusty. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

