

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DIVISI *MARKETING* PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG BANDUNG

Beben Jaenudin¹, Dikdik Purwadisastra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

^{1,2}Email: jaenudin27@gmail.com, dikdiknurtanio@unibi.ac.id

Abstrak

Di dalam penelitian ini yang menjadi latar belakang adalah naik turunnya prestasi kerja karyawan divisi *marketing* di PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung. Faktor yang diduga menjadi penyebab adalah disiplin kerja dan *reward* dari perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan divisi *marketing* pada PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan divisi *marketing* dengan jumlah sampel 42 orang responden. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi *marketing* PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Reward*, Prestasi Kerja

Abstract

In this study, the background is the ups and downs work performance of marketing division employees at PT. Jayamandiri Gemasejati Branch Office Bandung. Some of the factors believed to be the cause are work discipline and reward from the company. Therefore, this study aims to determine the effect of work discipline and reward on the work performance of marketing division employees at PT. Jayamandiri Gemasejati Branch Office Bandung. This research uses descriptive and quantitative approach, as for the population on this research are the employees of marketing division with a sample of 42 respondents. The method used in taking sample is a sample of saturated. Data taken measured through validity and reliability, and analyzed by multiple linear regression, multiple correlation, and coefficient determination analysis. The results showed that work discipline and rewards had a positive and significant effect on employee work performance in the marketing division of PT. Jayamandiri Gemasejati Branch Office Bandung.

Keywords: Work Discipline, Reward, The Work Performance

1. PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi berjalannya roda organisasi ataupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan budaya kerja, motivasi kerja, dan totalitas para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersama. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik

adalah yang dapat meningkatkan, menjaga dan memaksimalkan potensi dari Sumber Daya Manusia yang ada.

Yamaha Jg Motor merupakan perusahaan di bidang *retail* sepeda motor dengan cakupan wilayah Jawa Barat dan Jakarta. Sementara

penelitian yang dilakukan oleh Penulis berada di wilayah Kota Bandung. Data yang menjadi bahan penelitian yaitu pada periode bulan Januari hingga

Agustus 2018. Tabel di bawah ini akan mendeskripsikan target dan pencapaian di setiap bulannya pada periode tersebut

Tabel 1 Tabel Target Vs Realisasi Penjualan 2018 Januari - Agustus

Bulan	Target	Result	Persentase	Keterangan
Januari	160	140	88%	Tidak Target
Februari	145	94	65%	Tidak Target
Maret	155	117	75%	Tidak Target
April	145	126	87%	Tidak Target
Mei	165	142	86%	Tidak Target
Juni	185	119	64%	Tidak Target
Juli	165	151	92%	Tidak Target
Agustus	150	154	102%	Target
Rata-rata	159	130	82%	Tidak Target

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa angka pencapaian dari objek penelitian sangatlah fluktuatif. Data tersebut diambil dari berbagai tipe sepeda motor Yamaha dan juga berbagai penjual yang terdiri dari 42 *marketing*. Naik turunnya prestasi kerja tersebut dapat disebabkan beberapa faktor eksternal maupun internal. Dari wawancara singkat dengan salah satu sumber yang kebetulan merupakan supervisor *marketing* Yamaha JG Bandung dapat diambil kesimpulan bahwa yang paling menyebabkan tidak konsistennya prestasi kerja adalah disiplin. Jika tingkat disiplin yang rendah maka rencana-rencana perusahaan yang sudah dibuat sedemikian rupa tidaklah dapat terlaksana karena tidak didukung oleh para karyawan yang disiplin dalam mengikuti instruksi dari atasan. Contoh sederhananya adalah bagaimana kita mengikuti jadwal dalam hal aktifitas promosi seperti canvassing, pameran dan aktivitas promosi lainnya. Kendala yang sering di alami di lapangan adalah seringnya keterlambatan bahkan ketidakhadiran karyawan dalam hal memenuhi instruksi dari atasan sehingga apa yang terjadi tidak sesuai dengan rencana, dan hasil akhirnya pasti akan jauh dari target yang sudah ditetapkan. Kendala yang ditemui di lapangan terkait dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang tidak sesuai dalam hal kedisiplinan kerja bahkan lalai untuk dapat mematuhi.

Untuk mendorong peningkatan disiplin, setiap perusahaan memiliki cara masing-masing untuk dapat memberikan semangat dan motivasi agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu dengan memberikan *reward*. Sistem *reward* dapat sangat berpengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai dimana apabila dirancang dengan tepat akan memberikan semangat kepada pegawai untuk mencapai target tersebut dan mendapatkan reward yang dijanjikan. Menurut Dewhurst (2010:57) mengemukakan *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Menurut Hatice (2012:3) *reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Kedua jenis *reward* ini sangat penting bagi seorang karyawan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan kinerjanya. Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan lebih mudah menghadapi pekerjaan yang ada dihadapannya. Karyawan yang diberikan penghargaan oleh perusahaan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tantangan yang

sudah diberikan oleh perusahaan bahkan cenderung akan lebih meningkat dari periode sebelumnya. Salah satu indikator dari *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan di berikanya insentif. Insentif merupakan nilai lebih yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang sudah mencapai target sesuai dengan masing-masing kategori yang sudah ditentukan.

Dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui sejauh mana *reward* dapat memberikan pengaruh kepada peningkatan prestasi kerja di PT.Jayamandiri Gemasejati kepada 22 responden bidang *marketing* yang ada di Cabang Bandung. Dari 11 pertanyaan yang diberikan berikut ini Penulis sajikan data dan kesimpulan yang dapat diambil diantaranya:

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai *Reward* Di PT.Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN		JUMLAH MARKETING (n)
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan lama kerja.	68%	32%	22
2	Gaji yang diberikan sudah tepat waktu	50%	50%	22
3	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan grade	55%	45%	22
4	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan target yang dicapai	82%	18%	22
5	Insentif memberikan semangat untuk berkembang pada bulan berikutnya.	59%	41%	22
6	Tingkat insentif di sesuaikan dengan grade.	82%	18%	22
7	Pehuang karir yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.	36%	64%	22
8	Pehuang karir diberikan tepat waktu	14%	86%	22
9	Atasan memberikan kesempatan berkembang yang luas.	55%	45%	22
10	Adanya pelatihan-pelatihan untuk menunjang operasional	77%	23%	22
11	Adanya motivasi yang memberikan dorongan untuk berkembang	68%	32%	22
Rata-rata		59%	41%	

Berdasarkan hasil prasuvei dapat diambil kesimpulan bahwa *reward* yang sudah diberikan masih belum optimal dikarenakan masih banyak pegawai yang belum puas terhadap *reward* yang diberikan, ditunjukkan dengan presentasi jawaban “Tidak” yang cukup besar sebesar 41%. Nilai 41% tersebut menandakan bahwa hampir sebagian dari total keseluruhan karyawan yang sebanyak 22 orang untuk bagian *marketing* tidak merasa puas mengenai *reward* yang diberikan oleh manajemen.

Maka dari itu perhatian manajemen terhadap *reward* harus lebih di kembangkan, seperti

membuat mekanisme dan standar yang lebih baik lagi agar menjadi amunisi bagi perusahaan untuk lebih memacu karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga prestasi karyawan tersebut dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis termotivasi untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Pada Divisi *Marketing* PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung”

2. TINJAUAN PUSTAKA.

Adapun kajian literatur yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2013:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

2. *Reward*.

Menurut Koencoro (2013:97): “*reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja”.

3. Prestasi Kerja
Menurut Sutrisno (2014:151) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang

dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada divisi *marketing* di PT.Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung (Y).

H_2 : *Reward* (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada divisi *marketing* di

PT.Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung (Y).

H_3 : Disiplin kerja (X_1) dan *Reward* (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pada divisi *marketing* di PT.Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung (Y).

3. METODE PENELITIAN.

Metode penelitian merupakan proses yang digunakan oleh penulis untuk membuat kesimpulan dari data yang diteliti. Seperti menurut Sedarmayanti (2011:25) mengemukakan bahwa “Metoda penelitian adalah proses atau cara mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis”. Langkah langkah yang dimaksud adalah mengidentifikasi dan merumuskan masalah, menyusun kerangka berfikir, merumuskan hipotesis, melakukan uji hipotesis, pembahasan dan membuat sebuah kesimpulan dari penelitian yang sudah di lakukan.

Metode yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedarmayanti (2011:33) mengemukakan bahwa “Metoda deskriptif adalah suatu metode dalam pencairan fakta status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat”.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah “Penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011:35) mengemukakan: “Metode kuantitatif adalah suatu penelitian atau metode yang didasari oleh ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati, terukur, menggunakan logika matematika”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa metode deskriptif dan verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk menguji data dan fakta yang ada dan menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data dalam pengujian hipotesis apakah diterima atau di tolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam penentuan keberhasilan dalam segala hal terutama dalam dunia kerja. Menurut Hasibuan (2013:193) mengemukakan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku”. Sedangkan indikator disiplin kerja yang digunakan yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Ketiga disiplin tersebut merupakan faktor utama dalam mencapai target perusahaan.

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

No	Sub Indikator	Σ Rata-rata	Rata-rata
1	Disiplin Waktu	20,9	3,48
2	Disiplin Peraturan	13,78	3,44
3	Disiplin Tanggung Jawab	17,02	3,4
Σ Rata-rata X1		51,71	
Rata-rata X1		3,44	

Berdasarkan tabel 3 , secara keseluruhan tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung memperoleh skor rata-rata sebesar 3.44, skor rata-rata

tersebut berada pada interval 3.40 – 4.19 pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung sudah baik

Reward merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya dengan sebuah penghargaan atas pencapaian yang sudah mereka raih. Menurut Nnaji-Ihedinhmah & Egbunike dalam Putu (2018:16) ada 4

indikator yang menjadi bahan penelitian diantaranya; gaji, insentif, peluang karir dan kesempatan berkembang.

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai *Reward*

No	Sub Indikator	Σ Rata-rata	Rata-rata
1	Gaji	13,97	3,49
2	Insentif	17,21	3,44
3	Peluang Karir	17,07	3,41
4	Kesempatan Berkembang	17,04	3,4
Σ Rata-rata X1		65,3	
Rata-rata X1		3,44	

Berdasarkan tabel 4, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai *reward* pada karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung memperoleh skor rata-rata

sebesar 3.44, skor rata-rata tersebut berada pada interval 3.40 – 4.19 pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung sudah baik

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Menurut Sutrisno (2014:151) mengemukakan bahwa :” Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya

dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Adapun menurut Sutrisno (2014:152), terdapat 5 indikator prestasi kerja, yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap. Dari penelitian yang sudah di lakukan didapatkan hasil prestasi kerja seperti dibawah ini;

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja

No	Sub Indikator	Σ Rata-rata	Rata-rata
1	Hasil Kerja	19,45	3,24
2	Pengetahuan Pekerjaan	13,33	3,33
3	Inisiatif	13,42	3,35
4	Kecekatan Mental	16,5	3,3
5	Sikap	13,57	3,39
Σ Rata-rata X1		76,28	
Rata-rata X1		3,32	

Berdasarkan tabel 5, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai prestasi kerja pada karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung memperoleh skor rata-rata sebesar 3.32, skor rata-rata

tersebut berada pada interval 2.60 – 3.39 pada kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung cukup baik.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai yang didapat dari R Square (R^2) adalah sebesar 0,818² atau 67% . Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan *Reward* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan memberikan pengaruh sebesar 67% sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja dan *reward* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis simulatan (uji f) yang didapatkan hasil bahwa nilai fhitung untuk variabel independen (disiplin kerja dan *reward*) lebih besar dari nilai ftabelnya ($39.534 > 3.232$)

dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) yang didapatkan hasil bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai ttabel nya ($4.888 > 2.021$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Reward yang diterima oleh karyawan divisi *marketing* PT.Jayamandiri Gemasejati secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini didasarkan pada

hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) yang didapatkan hasil bahwa nilai thitung untuk variabel *reward* lebih besar dari nilai ttabel nya

(5.862 > 2.021) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja pada Divisi *Marketing* PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tingkat disiplin kerja karyawan divisi *marketing* PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung berada pada kategori baik, hal ini didasarkan pada hasil skor rata-rata sebesar 3.45 berada pada interval 3.40 – 4.19 pada kategori baik.
- 2) *Reward* pada karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung berada pada kategori baik, hal ini didasarkan pada hasil skor rata-rata sebesar 3.44. berada pada interval 3.40 – 4.19 pada kategori baik.
- 3) Prestasi kerja karyawan PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung berada pada kategori cukup baik, hal ini didasarkan pada hasil skor rata-rata sebesar 3.32 berada pada interval 2.60 – 3.39 pada kategori cukup baik.
- 4) Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan uji determinasi parsial, disiplin kerja memiliki persentase pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 27.72%.
 - b. Berdasarkan uji T, Variabel disiplin kerja memiliki ttabel sebesar 2,021 dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 42-2 = 40$, sehingga hasil pengujian tersebut diperoleh thitung 4,888 > ttabel 2,021 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
- 5) *Reward* berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan uji determinasi parsial, prestasi kerja memiliki persentase pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 38.30.
 - b. Berdasarkan uji T, Variabel *reward* memiliki ttabel sebesar 2,021 dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 42-2 = 40$, sehingga hasil pengujian tersebut diperoleh thitung 5,862 > ttabel 2,021 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
- 6) Disiplin kerja dan *reward* berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun besarnya pengaruh sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan uji korelasi berganda, diperoleh angka R sebesar 0.818. Angka korelasi 0.818 berada pada interval 0,80 – 1,000 pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan *reward* terhadap prestasi kerja.
 - b. Berdasarkan uji determinasi, disiplin kerja dan *reward* memiliki persentase pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 67.0%.
 - c. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai fhitung > ftabel, yaitu fhitung 39.534 > ftabel 3.232, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *reward* yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

6. REFERENSI.

- Dewhurst, M. 2010. *Motivating People: Getting Beyond Money, Business Source Complete*. United States: EBSCO Corporate Learning Watch.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hatice. 2012. The Influence of Intrinsic and Extrinsic *Rewards* on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry. *Business and Economic research Journal*. Vol. 3(3) pp.29-48.
- Putu, I Gusti Agung. (2018). *Pengaruh Reward Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt Persona Prima Utama Perwakilan Lampung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bandar Lampung: Universitas Lampung

