

**PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA**

Rayana

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: rayanasainuddin@gmail.com

Zainal Ruma

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: zainal_ruma@gmail.com

Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: ilham.wardhana@unm.ac.id

Agung Widhi Kurniawan

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: agungwk.unm@gmail.com

Uhud Darmawan Natsir

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
E-mail: Uhud.darmawan.natsir@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to determine whether rewards and organizational commitment affect employee work discipline. The sample used in this study amounted to 68 employees at PT. PLN (Persero) UP3 North Makassar. Then the data collection techniques carried out in this study used the methods of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression using Statistical Product and Service Solution (SPSS) V.25.*

The results of this study indicate that partially the reward variable (X1) has a positive and significant effect on employee work discipline in accordance with the significance test carried out by the t-test and obtained t-count > t-table (2.062 > 1.997) sig. of 0.043 < 0.05 so that Ho is rejected and H1 is accepted, Organizational Commitment (X2) has a positive and significant effect on employee work discipline according to the significance test carried out by t-test and obtained t-count > t-table (2.301 > 1.997) sig. 0.025 < 0.05 so Ho is rejected and H2 is accepted. Organizational Commitment variable is more influential than Reward variable. Then simultaneously the two independent variables Reward (X1) and Organizational Commitment (X2) have a significant positive effect on Work Discipline (Y) according to the significance test carried out by the F test and obtained F-count > F-table (7.378 > 3.3136) sig. of 0.001 < 0.05 so that Ho is rejected and H3 is accepted.

Keywords: *Organizational Commitment, Reward, Work Discipline.*

Received Juni 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted Oktober 12, 2022

* Rayana, rayanasainuddin@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Kemudian Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) V.25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Reward* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sesuai dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan uji-t dan diperoleh t-hitung > t-tabel ($2,062 > 1,997$) sig. sebesar $0,043 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sesuai dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan uji-t dan diperoleh t-hitung > t-tabel ($2,301 > 1,997$) sig. $0,025 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel Komitmen Organisasi lebih berpengaruh dibandingkan variabel *Reward*. Kemudian secara simultan kedua variabel bebas *Reward* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) sesuai dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan uji F dan diperoleh F-hitung > F-tabel ($7,378 > 3,3136$) sig. sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, *Reward*.

LATAR BELAKANG

Perusahaan dalam melakukan siklus produksi didukung oleh beberapa komponen yaitu proses manajemen, modal, sumber daya manusia, sumber daya alam. Keseluruhan hal itu mesti bersinergi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal paling penting adalah manajemen sumber daya manusia karena tanpa SDM komponen lain tidak bisa dijalankan. Tujuan utama manajemen SDM adalah sebagai penghubung antar perusahaan dengan karyawan, manajer, pemasok dan pihak lain di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia fungsinya sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sutrisno, 2014).

Perusahaan yang ideal adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berdisiplin tinggi yang berakibat pada peningkatan kinerja perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010) dalam (Sari et al., 2018).

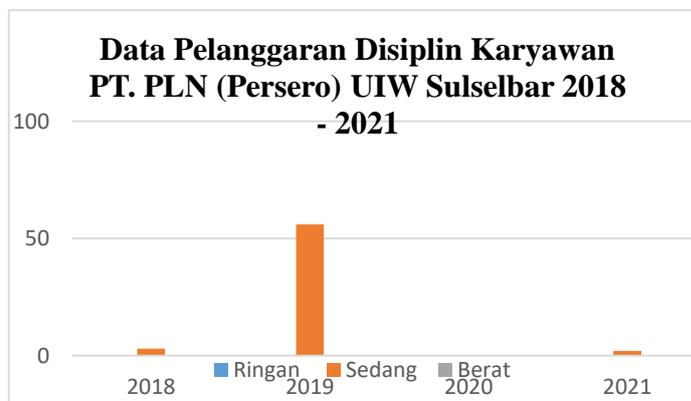
Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang sangat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja jika mereka disiplin maka kualitas kinerjanya juga bagus, begitu pula sebaliknya jika disiplin pegawainya tidak bagus maka kualitas kinerjanya juga tidak bagus (Cahaya & Rahma, 2021). Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang di miliki oleh pegawai dalam menghormati dan me- matuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena kerpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Tsauri, 2013).

Seyogyanya perusahaan yang dikelola oleh pemerintah maka dituntut untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan karena perusahaan telah diberikan

hak monopoli oleh pemerintah sesuai yang tertera pada undang-undang dasar 1945 pasal 33. Pelayanan yang memuaskan didasarkan atas pencapaian tujuan atau disebut visi dan misi perusahaan. Visi perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara adalah menjadi pengelola sistem distribusi dan pelayanan pelanggan listrik terkemuka di Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi di Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Unggul dalam segala bidang adalah kunci sukses perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi atau tujuan menjadi penunjuk arah aturan yang seharusnya diberlakukan. Tujuan yang ditetapkan tidak mungkin tercapai tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan. 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 (Reni Fatmiya Utami, 2019).

Disiplin kerja menurut Sinungan (2013) dalam Purnomo (2021) adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Pada setiap perusahaan taat pada peraturan yang berlaku adalah salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengaplikasian disiplin kerja pada SDM perusahaan membawa dampak yang baik bagi pribadi orang yang melaksanakan disiplin kerja dan perusahaan.

Sebaliknya, karyawan yang tidak berdisiplin akan menjadikan suatu perusahaan atau organisasi kacau. Dibawah ini tabel tentang pelanggaran disiplin yang terjadi pada karyawan PT.PLN (Persero) UIW Sulselbar 2018-2021



Sumber: PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pelanggaran disiplin kerja paling banyak pada tahun 2019 yaitu berjumlah 56 orang. Hasil survey menunjukkan bahwa jenis pelanggaran SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) paling banyak dilakukan oleh karyawan PLN yaitu total jumlah pelanggar sebanyak 1.750 orang. Karyawan melakukan pelanggaran disebabkan oleh beberapa faktor yakni: a). Tidak memahami peraturan disiplin pegawai, b). Kurang paham tugas dan fungsi tanggung jawab jabatan/pekerjaan, c). Untuk menutupi kebutuhan biaya di lapangan.

Data tersebut memberikan gambaran bahwa penerapan kedisiplinan karyawan pada perusahaan belum maksimal. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan berdisiplin tinggi yaitu dengan memberikan *reward*. *Reward* atau penghargaan adalah suatu yang diberikan kepada pegawai/karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan.

Reward menurut (Fahmi, 2016) *reward* atau sering disebut kompensasi adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial tunai, finansial tunjangan dan nonfinansial

Selain *reward* faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah komitmen organisasi. Nofriansyah (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Majorsy (2007) menyatakan komitmen dalam organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensi untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi.

Dalam penelitian (Qamaruddin et al., 2021) menjelaskan Kedisiplinan tidak akan dapat di terapkan dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan jika tidak di landasi dengan komitmen organisasi yang kuat (Damri, Marzolina, & Haryetti, 2017). Komitmen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab bagi pegawai dalam memahami, mematuhi, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau instansi.

(Dianriasning, 2018). Menumbuhkan rasa komitmen organisasi terhadap karyawan berakibat baik kepada disiplin kerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh hasil penelitian (Andhika & Pane, 2018) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan dan hasil penelitian (Saputri, 2018) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan tetap pada Swalayan Laksana Baru Majenang Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui apakah ada **“Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Utara”**.

KAJIAN TEORITIS

Reward

Reward atau penghargaan dapat menjadi suatu alat bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan (Arlynsky, 2019). *Reward* adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sebuah pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristanto, 2013). *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Pramesti et al., 2019).

Irham, (2016) menerangkan bahwa *reward* atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 pilihan yaitu:

- a) *Reward* dalam bentuk finansial tunai, ini diterima oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*).
- b) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
- c) *Reward* dalam bentuk nonfinansial. Contohnya seperti kenyamanan bekerja dengan suasana kantor yang sesuai harapan karyawan misalnya AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang cerah dan lain sebagainya.

Komitmen Organisasi

Komitmen bersifat individual sedangkan komitmen individu yang ditujukan pada suatu organisasi disebut komitmen organisasional. Rivai (2003) dalam (Ridwan & Sandi, 2019) menyatakan bahwa, komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang digeluti mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Pradhan & Jena, 2017).

Robbins (2008) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam komitmen karyawan yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Disiplin Kerja

Kedisiplinan atau disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati, sedangkan menurut Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara beralamat di Jl.Gunung Latimojong No.6, Gaddong, Kec.Bontoala, Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-September 2022.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur dan menjelaskan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik analisis statistik.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah semua anggota yang akan diteliti (Istijanto, 2008). Populasinya adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yaitu sebanyak 68 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Sampel disebut juga sebagai contoh himpunan dari suatu populasi. Sampel yang diambil pada suatu populasi disebut sampling. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu mengambil seluruh populasi sampel sehingga total sampel berjumlah 68 karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Teknik Analisis

Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS *Versi 25*. Adapun jenis-jenis uji yang dilakukan yakni:

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat nonparametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik (Sarwono, 2006). Uji validitas untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Sarwono, 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25, butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ alpha} \geq r \text{ tabel}$ maka pernyataan *reliable*.
- b. Jika $r \text{ alpha} \leq r \text{ tabel}$ maka pernyataan tidak *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

Salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji diterima atau tidaknya data hasil penelitian akan digunakan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Peneliti menggunakan 4 jenis uji yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh *Reward* (X1) dan *Komitmen Organisasi* (X2) terhadap *disiplin kerja* (Y) pada kantor PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%:

- 1) Jika nilai signifikan $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikan $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antar variabel yang diuji.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu *reward* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X1, dan X2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-hitung	Ket
<i>Reward</i> (X1)	X1	0,788	0,238	Valid
	X2	0,835	0,238	Valid
	X3	0,528	0,238	Valid
	X4	0,850	0,238	Valid
	X5	0,825	0,238	Valid
	X6	0,880	0,238	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,675	0,238	Valid
	X2.2	0,481	0,238	Valid
	X2.3	0,540	0,238	Valid
	X2.4	0,570	0,238	Valid
	X2.5	0,545	0,238	Valid
	X2.6	0,708	0,238	Valid
	X2.7	0,585	0,238	Valid
	X2.8	0,626	0,238	Valid
	X2.9	0,724	0,238	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,618	0,238	Valid
	Y2	0,737	0,238	Valid
	Y3	0,621	0,238	Valid

PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA

	Y4	0,631	0,238	Valid
	Y5	0,610	0,238	Valid
	Y6	0,674	0,238	Valid
	Y7	0,629	0,238	Valid
	Y8	0,313	0,238	Valid
	Y9	0,445	0,238	Valid
	Y10	0,417	0,238	Valid

Sumber: Data SPSS Diolah Tahun 2022

Uji validitas adalah proses melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika r hitung < nilai r tabel maka indikator dapat dikatakan valid. Berdasarkan dari tabel 2 uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung > r-tabel sebesar 0,238 dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji satu arah, sehingga bisa dinyatakan seluruh indikator yang ada dinyatakan valid

2. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Sarwono, 2006). Dalam penelitian ini pengujian realibitas dengan bantuan program SPSS 25 menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Jika nilai hitung Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan *realibel*. Berikut dibawah ini tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel penelitian.

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbarch's <i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,879	Reliabilitas Baik
Komitmen Organisasi (X2)	0,775	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,776	Reliabilitas Baik

Sumber: Data SPSS Olahan Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa untuk hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel penelitian memiliki nilai hitung *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu 0,879 untuk variabel *Reward*, untuk variabel komitmen organisasi 0,775 dan untuk variabel Disiplin kerja 0,776. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik
 a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89125086
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.079
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS Olahan Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,200 artinya signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.192	3.654		5.525	.000		
	Reward	.320	.155	.247	2.062	.043	.875	1.143
	Komitmen Organisasi	.258	.112	.276	2.301	.025	.875	1.143

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

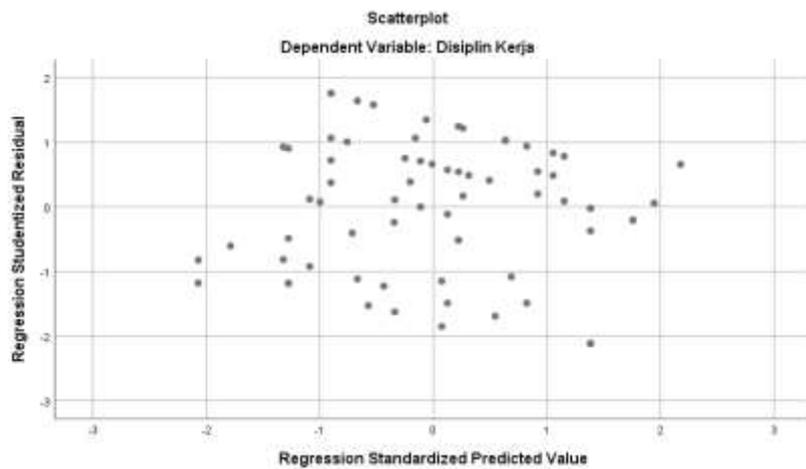
Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2022

Dari hasilnya, dapat diketahui nilai *tolerance* untuk variabel tersebut adalah 0,875 lebih besar dari 0,1. Dan nilai VIF untuk *Reward* dan *Komitmen Organisasi* sama-sama 1,143.

Karena nilai VIF dari kedua variabel lebih besar dari 10, 00 Jadi dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS Tahun 2022

Hasil di atas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu scatterplot, yang dimana titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar dengan baik baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas yang ditunjukkan menggunakan grafik pada gambar di atas. Oleh karena itu dengan melihat grafik scatterplot, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar dengan baik baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteeroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.192	3.654		5.525	.000
	Reward	.320	.155	.247	2.062	.043
	Komitmen Organisasi	.258	.112	.276	2.301	.025

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X_1 + b^2X_2$$

$$Y = 20,192 + 0,320 X_1 + (0,258) X_2$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,192 dapat diartikan apabila *Reward* (X1) = 0, Komitmen Organisasi (X2) = 0, maka Disiplin Kerja (Y) akan menghasilkan = 20,192
- 2) Koefisien regresi (X1) sebesar 0,320 dapat diartikan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel *Reward* (X1) satu-satuan maka Disiplin Kerja (Y) akan naik sebesar 0,320 atau 32%
- 3) Koefisien regresi (X2) sebesar 0,258 dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi (X2) satu-satuan maka variabel Disiplin Kerja (Y) akan naik sebesar 0,258 atau 25,8%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara satu persatu antara variabel X dengan variabel Y.

Uji Hipotesis Variabel *Reward* (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 8 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.192	3.654		5.525	.000
	<i>Reward</i>	.320	.155	.247	2.062	.043
	Komitmen Organisasi	.258	.112	.276	2.301	.025

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS Diolah Tahun 2022

Diketahui:

n : jumlah sampel

k: jumlah variabel X

α : 0,05

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 65) = 1,997$$

Uji t:

- (1) Diketahui nilai Signifikan untuk Pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,062 > 1,997$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa Variabel *Reward* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
- (2) Diketahui nilai Signifikan untuk Pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,301 > 1,997$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa

PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA

Variabel Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Dari hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa Variabel *Reward* dan Komitmen Organisasi masing-masing secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F).

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.145	2	63.573	7.378	.001 ^b
	Residual	560.075	65	8.617		
	Total	687.221	67			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Reward*

Sumber: Data SPSS Diolah Tahun 2022 Diketahui:

n : jumlah sampel

k: jumlah variabel X

α : 0,05

$$F \text{ tabel} = F(k : n-k) = F(2 ; 66) = 3,136$$

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,378 > 3,136$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh *Reward* dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

5. Koefisien determinasi

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.160	2.93539

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Reward*

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS Diolah Tahun 2022

Dari output di atas, didapatkan nilai *adjust R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,160 yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 16%. Artinya Disiplin Kerja hanya 16% dipengaruhi oleh *Reward* dan Komitmen Organisasi, untuk 84% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengujian pada pengaruh reward dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila semakin naik reward yang diberikan perusahaan dan tingkat komitmen organisasi dari karyawan makin tinggi maka disiplin kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara meningkat juga. Rincian hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Reward* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dinyatakan demikian karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis. Melalui hasil dari nilai signifikan yang dibandingkan dengan nilai taraf signifikan dari hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang baik yang diberikan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara akan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan. Pemberian *Reward* dan Komitmen Organisasi yang tinggi dari karyawan dapat menjadikan perusahaan lebih cepat mencapai tujuan yang dimiliki PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara karena kedisiplinan kerja yang tinggi.
2. *Reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa *reward* dan komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal tersebut diketahui karena item yang diteliti dapat memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, yang berarti saat *reward* yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara tinggi pula, karena tinggi rendahnya *reward* yang diberikan perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja karyawan. agar Disiplin kerja karyawan meningkat maka diperlukan *reward* yang lebih besar dari sebelumnya. Hal ini sejalan yang disampaikan (Purnomo, 2021; Sembiring et al., 2021; Sugianto et al., 2021) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini tentu membantah hasil penelitian (Anwar & Duniya, 2016; Reni Fatmiya Utami, 2019) bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya adalah Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut diketahui karena item yang diteliti dapat memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, melalui hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dalam pencapaian disiplin kerja seseorang tidak lepas dari komitmen organisasi yang dimilikinya. Karena dalam pencapaian disiplin kerja yang baik adalah dibutuhkan komitmen organisasi yang baik pula. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang berkeinginan untuk menyelesaikan uraian tugas yang telah dibebankan dan melakukan pekerjaan yang terbaik. Hal ini mempengaruhi segala aktifitas pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugasnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada instansi dimana ia bekerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Qamaruddin et al., 2021; Rahadianto et al., 2022; Saputri, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Reward berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
3. Reward dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, agar melakukan analisis faktor-faktor lain yang menyebabkan pengaruh disiplin kerja pada karyawan supaya penelitian bisa memberikan manfaat yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1).
http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggul Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 4(1), 28–36.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arlynsky, A. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- Dianriasning, E. (2018). Perbedaan Intensi Turnover Ditinjau Dari Masa Kerja Dengan Mengendalikan Adversity Quotient Di Perusahaan “ X .” *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(2), 123–133.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Mitra Wacana Media.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan* (ketiga). Gramedia Pustaka Utama.
- Kristanto. (2013). *Perancangan Sistem informasi dan aplikasinya*. Gava Media.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.

<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah Perkusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 1(4), 540. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13394>
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021). Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 102. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13146>
- Rahadianto, B. I., Riyadi, S., & Nugroho, R. (2022). Effect of Organizational Commitment, Safety Occupational Health, on Work Discipline and Employee Performance at PT. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(6), 574–578.
- Reni Fatmiya Utami. (2019). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang*. 1–25.
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Saputri, W. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Tetap Swalayan Laksana Baru Majenang Kabupaten Cilacap*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sari, M., Fatkhathul Masruroh, & Nugroho, J. T. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. 02(02), 36–51.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sembiring, M. B., Sitepu, I. U. B., & Hutasoit, P. Y. (2021). Pengaruh Reward and Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. *Jurnal Agroteknosains*, 5(2).
- Sugianto, A., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Maulana, H. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik*. 4(4), 493–500.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Grup.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 35, Issue 17).

*PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA*