

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN REWARD DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA INTI RASA

Fauzia Mei Salsabillah^{1*}, Nasib², Debora Tambunan³

Universitas Mahkota Tricom Unggul^{1,3}
Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis²
Email : salsabillahzia@gmail.com

Abstract

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sangat berpengaruh disiplin kerja, pemberian reward dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan yang berjumlah 80 pegawai yang bersumber dari manajemen personal PT. Pesona Inti Rasa, sedangkan teknik penentuan dengan peneliti menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder, sedangkan metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha berada di atas nilai batas reliabel. Secara parsial didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel disiplin kerja nilai t hitung dari t tabel, Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel pemberian reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel pemberian reward nilai t hitung dari t tabel. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel pengetahuan manajemen (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel pengetahuan manajemen (X3) nilai t hitung dari t tabel. dan Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1) dan pemberian reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F hitung untuk variabel kinerja karyawan (X1) pemberian reward (X2) > F.tabel, sedangkan variabel pengetahuan manajemen (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F hitung untuk variabel pengetahuan manajemen (X3) < F.tabel. Hasil determinasi diperoleh disiplin kerja (X1) dan pemberian reward (X2) dapat menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Disiplin Kerja, Manajemen, Reward, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan atau karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Aziz, 2016).

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu Sumber Daya Manusia (Human Resources) dan Sumber Daya Non- Manusia (Non Human Resources). Dari kedua faktor tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan (Andhini, 2017). Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya (Dihan, 2017).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Kinerja seorang karyawan memiliki arti penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak upaya yang terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan rencana kerja.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian reward. Menurut Handoko (2013) reward adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional

sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Organisasi memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada karyawan dan masyarakat. Seiring pemenuhan kewajiban tersebut, hubungan antara organisasi dan karyawan sebagai fasilitator pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan harus dinamis pula. Untuk mewujudkan keselarasan antara kewajiban dan tujuan organisasi atau perusahaan, setidaknya organisasi dapat menghimpun karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan menciptakan iklim kerja yang baik. Penciptaan suasana tersebut diharapkan dapat menimbulkan timbal balik dari karyawan untuk taat terhadap peraturan yang ditetapkan di tempat kerja. Perwujudan sinergis antara harapan perusahaan dan karyawan dapat dilihat dari seberapa berhasil pemenuhan kebutuhan perusahaan dan karyawan tersebut dapat terpenuhi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan manajemen. Manajemen pengetahuan (knowledge management) adalah proses bagaimana organisasi menghasilkan kemakmuran dari sisi intelektual atau knowledge base assets, yakni sesuatu yang bernilai tanpa dimensi fisik yang melekat pada orang, atau diperoleh dari proses, sistem dan budaya yang berkaitan dengan organisasi, merek, pengetahuan individu, hak kekayaan intelektual (intellectual property), lisensi serta pengetahuan organisasi (pangkalan data, pemahaman mengenai proses-proses organisasi dan relationship). Knowledge management adalah suatu proses untuk menyebarluaskan, menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang ada sebagai bentuk dalam mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi (Millmore, 2007).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai Berikut, tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan, masih adanya karyawan yang datang terlambat dan masih banyak karyawan yang sering tidak hadir tanpa keterangan, ketidakadilan dalam pemberian reward kepada setiap karyawan, kurangnya pemahaman akan pengetahuan manajerial pimpinan khusus terhadap mandor dalam memberikan arahan kepada anggotanya.

2. Tinjauan Pustaka

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Menurut Danim (2012) reward atau penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja perusahaan. Pemberian reward pada karyawan akan mendorong peningkatan kinerja pada karyawan. Penghargaan (reward) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan atau dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk., 2013). Menurut Mahmudi (2013) reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah salah satu bentuk apresiasi

terhadap pegawai dan pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Knowledge management adalah suatu proses untuk menyebar luaskan, menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang ada sebagai bentuk dalam mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi (Millmore, 2007). Proses ini dicapai melalui penciptaan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan serta melalui pelajaran berharga dan praktek terbaik dalam memori perusahaan dalam rangka mendorong organisasi untuk terus belajar. Kemakmuran dapat diperoleh jika organisasi dapat menggunakan pengetahuan untuk menciptakan proses yang lebih efektif dan efisien. Selain itu juga, perusahaan mampu menggunakan pengetahuan untuk menciptakan nilai atau manfaat bagi konsumen dengan mendorong inovasi pengembangan produk yang unik (Djohar, 2000). Di lain pihak, definisi *knowledge management* menurut Dalkir (2011), *knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

3. Metodologi

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) “Metode kuantitatif adalah metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit/emperis, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu karyawan tetap pada PT. Pesona Inti Rasa dimana jumlah karyawan berjumlah 80 karyawan yang bersumber dari manajemen personalia PT. Pesona Inti Rasa. Menurut Ghazali (2013) “Uji validitas untuk mengukur apakah data didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing butir pernyataan reliabel atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pernyataan dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6”.

4. Hasil dan Pembahasan

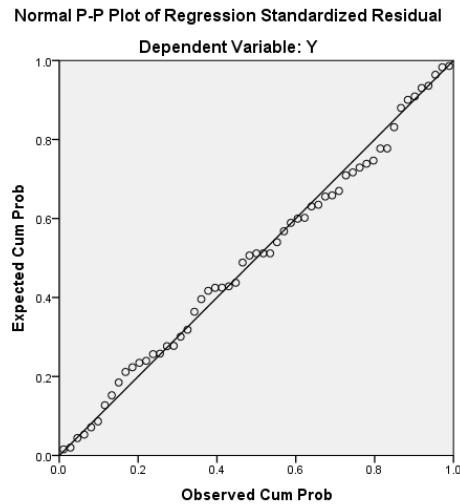
4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Jika tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hipotesisnya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

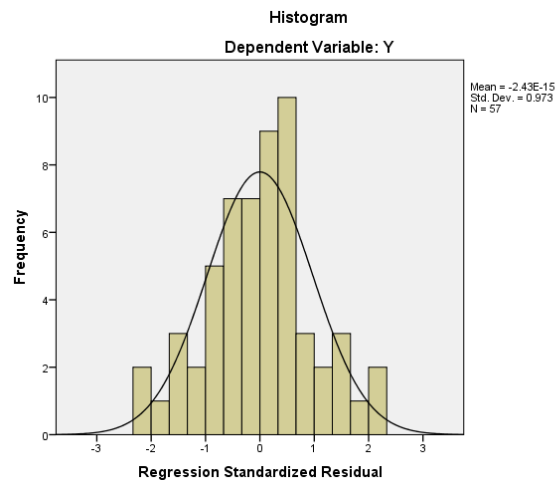


Sumber : hasil penelitian, 2023 (data diolah)

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas Kurva PP-Plot

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa data (titik– titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar IV.2 di diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

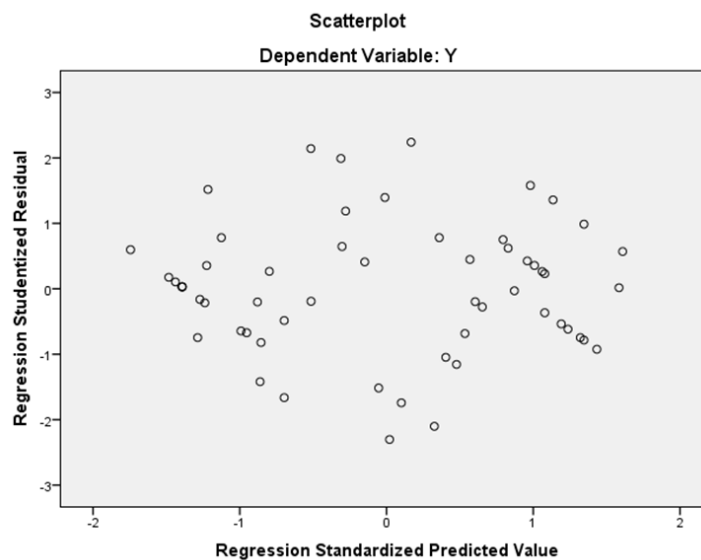
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,869	3,299		,870	,388		
X1	,237	,054	,547	4,400	,000	,347	2,882
X2	,246	,112	,262	2,195	,033	,377	2,656
X3	,090	,058	,133	1,556	,126	,733	1,365

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table IV.1 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolonieritas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

4.2 Hasil Uji Statistik

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,869	3,299		,870	,388		
X1	,237	,054	,547	4,400	,000	,347	2,882
X2	,246	,112	,262	2,195	,033	,377	2,656
X3	,090	,058	,133	1,556	,126	,733	1,365

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2.869 + 0,237X_1 + 0,246X_2 + 0,090X_3 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,869 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 2.869 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja, pemberian reward dan pengetahuan manajemen tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 2.869 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,237 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,237 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,246 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pemberian reward sebesar 0,246 yang menunjukkan bahwa ketika pemberian reward mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi b3 sebesar 0,090 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengetahuan manajemen sebesar 0,090 yang menunjukkan bahwa ketika pengetahuan manajemen mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,090 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut :

Tabel IV.3 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,869	3,299		,870	,388		
X1	,237	,054	,547	4,400	,000	,347	2,882
X2	,246	,112	,262	2,195	,033	,377	2,656
X3	,090	,058	,133	1,556	,126	,733	1,365

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 4,400 > t_{tabel} 2,004$ ($n-k=57-3=54$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel pemberian reward (0,033) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,195 > t_{tabel} 2,004$ ($n-k=57-3=54$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pemberian reward. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa.
3. Nilai signifikansinya untuk variabel pengetahuan manajemen (0,126) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 1,556 < t_{tabel} 2,004$ ($n-k=57-3=54$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_a dan menerima H_0 untuk variabel pengetahuan manajemen. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengetahuan manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa.

4.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4 Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	406,714	3	135,571	44,569	.000 ^b
Residual	161,216	53	3,042		
Total	567,930	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 44,569 > F_{tabel} 2,54$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($57-3=54$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa. Sedangkan pengetahuan manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.5 Berikut ini:

Tabel IV.5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	,716	,700	1,744

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel IV.5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,846, artinya secara bersama-sama disiplin kerja, pemberian reward dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,700 (70%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 70% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja, pemberian reward dan pengetahuan manajemen pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Pesona Inti Rasa sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain sebagainya.
3. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of The Estimated disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,744. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha berada di atas nilai batas reliabel. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel disiplin kerja nilai t hitung dari t tabel. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel pemberian reward (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel pemberian reward nilai t hitung dari t tabel. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel pengetahuan manajemen (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dimana variabel pengetahuan manajemen (X_3) nilai t hitung dari t tabel. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1) dan pemberian reward (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F hitung untuk variabel kinerja karyawan (X_1) pemberian reward (X_2) $> F_{tabel}$, sedangkan variabel pengetahuan manajemen (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai F hitung untuk variabel pengetahuan manajemen (X_3) $< F_{tabel}$. Hasil determinasi diperoleh disiplin kerja (X_1) dan pemberian reward (X_2) dapat menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu perusahaan harus lebih meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan nya, seperti karyawan yang malas dalam bekerja. Dalam memberikan reward terhadap karyawan sebaik nya perusahaan melakukan secara adil berdasarkan kinerja dan tingkat kehadiran nya. Mengadakan pelatihan untuk karyawan terkait masalah yang terjadi di dalam Perusahaan.

Acknowledgment

Ucapan terima kasih disampaikan kepada karyawan PT Pesona Inti Rasa dan berbagai pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Abdul Aziz. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.
- [2] Andhini, N. F. (2017). Dimensi Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [3] Dihan Profita, Surachman, Andarwati. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 4(2):142–52.

- [4] Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Mike Millmore, Philip Lewis, Mark Saunders, Adrian Thornhill and Trevor Morrow. Strategic Human Resource Management. Prentice Hall. 2007.
- [8] Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [9] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- [11] Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- [12] Aulianisa, Fitri 2013. “Pengaruh Faktor Fundamental Dan Risikosistematik Terhadap Harga Saham Di Pasar Modal Syariah (study empiris JII di BEI tahun 2007-2010)”. Jurnal ekonomi islam. volume VII no 1.
- [13] Mahmudi, (2013), Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi IlmuManajemen YKPN, Yogyakarta.
- [14] Abdullah, Moh. Zaiful Rosyid dan Aminol Rosid. Reward dan Punishment dalam Pendidikan. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2018.
- [15] Djohar, S. (2000). Knowledge Management. Majalah Manajemen.
- [16] Dalkir, Kimiz. 2011. Knowledge Management in Theory and Practice, Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [17] Carrillo et al. (2004). Knowledge Management inUK construction: Strategies, resources and barriers. Project Management Journal, 35, (1). 46.
- [18] Polanyi, Michael. 1966. The Tacit Dimension. Garden City, New York: Doubleday Company Inc. ISBN: 978-0-226-67298-4.
- [19] Nonaka, I. (2006). Creating Sustainable Competitive Advantage through Knowledge- Based Management.
- [20] Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [21] Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- [22] Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.