



**Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisma Bangun Persada di Jakarta Tahun 2024**

\*Ai Netty Sumidartiny<sup>1</sup>, Yuliana Nurhadi Ningsih<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi  
Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAM, Jakarta, Indonesia

**Abstract.**

*This research aims to determine the impact of rewards and work discipline towards employee performance at PT. Wisma Bangun Persada in Jakarta in 2024. This research used a descriptive quantitative approach with the Purposive Sampling technique. Data collection technique used a questionnaire in the form of questions with a sample of 60 respondents who are employees of PT. Wisma Bangun Persada. The results of this research indicate that there are a positive and significant partial influence between Reward (X1) on Employee Performance (Y) by contributing 47.5% and Work Discipline (X2) contributing 63.9% to Employee Performance (Y), and Reward and Work Discipline simultaneously affect Employee Performance by 65.5%. While the remaining 34.5% is influenced by other variables which were not examined in this research.*

**Keywords:** Employee Performance, Reward, Work Discipline

*Cronicle of Article:Received (11,08,2024); Revised (15,08,2024); and Published (28,08,2024).*

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM

**Profile and corresponding author** : Ai Netty Sumidartiny adalah Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. Corresponding Author: [answara06@yahoo.com](mailto:answara06@yahoo.com)

**How to cite this article** : Sumidartiny, A. N. ., Ningsih, Y. N. (2024) "Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisma Bangun Persada di Jakarta Tahun 2024", 4 (4), pp. 292-297. Available at: <http://JAMBIS>

**PENDAHULUAN**

PT. Wisma Bangun Persada adalah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa yang berkedudukan di Pertokoan Pulomas, Jakarta Timur, yang bertindak sebagai pengelola data

dalam kepemilikan tanah. PT. Wisma Bangun Persada mengutamakan karyawan yang jujur, disiplin, tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk dapat memberikan output yang maksimal, dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik secara efektif dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja pada PT. Wisma Bangun Persada secara keseluruhan relatif optimal, namun demikian masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja di antaranya adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, adanya reward, adanya kompensasi atau upah, sanksi hukum, dan pengawasan. Dari keenam faktor tersebut dapat dilihat bahwa reward merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Berikut ini dapat dilihat jenis reward karyawan pada PT. Wisma Bangun Persada.

**Tabel 1. Reward yang diberikan PT. Wisma Bangun Persada**

<b>No.</b>	<b>Jenis Reward</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Asuransi Ketenagakerjaan	3 bulan (setelah masa probation)
2	Cuti Tahunan	1 Tahun
3	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 Tahun
4	Dana Pensiun	5 Tahun
5	Pesangon	5 Tahun
6	Bonus	3 bulan (Setelah masa probation)

Sumber: PT. Wisma Bangun Persada (2024)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa PT. Wisma Bangun Persada memberikan beberapa reward diluar gaji pokok kepada karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan serta diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa reward yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu. Tetapi berdasarkan observasi peneliti, masih terlihat karyawan yang kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, di mana karyawan selalu mengeluh karena kurangnya perhatian dari pihak pimpinan seperti halnya apresiasi ataupun pemberian penghargaan kepada karyawan. Akibatnya, semangat karyawan berkurang dan pekerjaannya pun menjadi kurang optimal.

**Tabel 2. Pengukuran Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2022 – 2023**

<b>Predikat</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Kurang	25	22
Cukup	25	27
Baik	17	18
Jumlah Karyawan	67	67

Sumber: PT. Wisma Bangun Persada (2024)

Berdasarkan Tabel 2, sejak tahun 2022 jumlah karyawan dengan predikat baik bertambah dari 17 menjadi 18, sedangkan karyawan dengan predikat cukup mengalami peningkatan dari 25 menjadi 27. Dan predikat kurang mengalami penurunan dari 25 menjadi 22 di mana hal tersebut baik bagi produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya karyawan yang sering terlambat kerja, izin tanpa alasan yang jelas, kesalahan dalam menyiapkan dokumen tanah yang dibutuhkan, dan karyawan yang masih menunda pekerjaan, akibatnya, pada saat pekerjaan mendesak mereka harus terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya menjadi kurang optimal. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisma Bangun Persada

Di Jakarta Tahun 2024, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisma Bangun Persada Di Jakarta Tahun 2024, dan Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisma Bangun Persada Di Jakarta Tahun 2024.

## LITERATUR REVIUW

1. Reward atau Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan (Triton, 2010:123). Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Mattesso dalam Rahayu (2015: 32), Reward dibagi menjadi dua jenis, yaitu Reward Finansial yang terdiri dari Gaji, Tunjangan, dan Bonus atau Insentif, serta Reward Non Finansial yang terdiri dari Penghargaan Interpersonal dan Penghargaan Promosi.
2. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Bejo Siswanto dalam Poltak Sinambela (2016:356), dimensi dan indikator dalam Kedisiplinan yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja.
3. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang diciptakan karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2016:269). Menurut Irham Fahmi (2016:12), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan variabel bebas dan terikatnya yaitu: Reward (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wisma Bangun Persada di Jakarta sebanyak 67 orang, dan sampelnya sebanyak 60 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengambilan data menggunakan kuesioner yang terdiri atas 54 pernyataan. Pernyataan tersebut mengenai Reward (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel X1 terdiri atas 2 Dimensi yaitu Reward Finansial dan Reward Non Finansial. Variabel X2 terdiri atas 5 Dimensi yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja. Variabel Y terdiri atas 5 Dimensi yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung jawab, dan Inisiatif.

**Tabel 3. Hasil Uji t Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	11,569	12,410		,932	,355		

<i>Reward</i>	2,170	,300	,689	7,242	<,001	1,000	1,000
---------------	-------	------	------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olahan Data SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai Signifikasi untuk pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan thitung  $7,242 > ttabel 2,002$ . Maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya Reward (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	6,784	9,352		,725	,471		
Disiplin Kerja	1,114	,110	,799	10,134	<,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai Signifikasi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan thitung  $10,134 > ttabel 2,002$ . Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6278,553	2	3139,277	54,151	<,001 <sup>b</sup>
Residual	3304,430	57	57,972		
Total	9582,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward

Sumber: Olahan Data SPSS 29.0, 2024

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai Signifikasi untuk pengaruh Reward (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan fhitung  $54,151 > ftabel 3,16$ . Maka data tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh Reward (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 <sup>a</sup>	,475	,466	9,31499

Predictors: (Constant), Reward  
Sumber: Olahan Data SPSS 29.0, 2024

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Reward (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 47,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya pemberian reward merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 63,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya kedisiplinan karyawan merupakan hal yang harus di monitoring oleh perusahaan agar dapat lebih efektif. Reward (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 65,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Saran bagi Perusahaan, diharapkan dapat mengoptimalkan sistem reward dengan memberikan apresiasi atau penghargaan berupa pengakuan, pemberian bonus tahunan, hadiah, kenaikan gaji karyawan, outing kantor dan kenaikan jabatan. Juga dapat terus memonitor tingkat disiplin karyawan, terutama dalam hal absensi, di mana perusahaan dapat menerapkan kebijakan dalam hal punishment yang sesuai. Seperti potongan gaji bila terlambat, dan penyesuaian uang bonus berdasarkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Administrasi Bisnis. (2017). Makassar: Sah Media.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan. (2023). Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran Dan Implikasi. (2023). Bandung: CV. Gita Lentera.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2020). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi. (2023). Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi). (2023). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method). (2019). Bandung: Hidayatul Quran.
- Pengantar Bisnis Islam: Mengenal Kajian Bisnis dalam Perspektif Islam. (2023). Jakarta: Prenada Media.
- Pengantar Ilmu Administrasi. (2020). Bandung: Penerbit Andi.
- Pengantar Manajemen: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah. (2023). Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Penelitian Vokasi. (2024). Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sisca Septiani, F. S. (2024). Manajemen Kompensasi. (M. C. Muhamad Rizal Kurnia, Ed.) Serang: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Suprihanto, J. (2018). Manajemen. Indonesia: UGM PRESS.
- Trioctavianto, R. (2022). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti

Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Jurnal

- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Fila, H. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smec Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70-82.
- Mambrasar, R., Lengkong, V., & Taroreh, R. Effect of Work Environment, Reward, Punishment and Work Discipline on Organizational Commitment (Study on Employees of the Regional Financial Management Agency of Tambrau Regency, West Papua Province). *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(6), 48-59.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Hasani, M. R. F., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Sensus pada Karyawan Bagian Produksi Jahit CV. Wijaya Family Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 307-326.
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Tanaka, G. M. P., Respati, H., & Triatmanto, B. (2021). The Effect of Rewards on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 6, 1-6.