

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA ANGKASA SEMESTA JAKARTA

Rini Saraswati Dewan¹, Muhammad Yuda Alhabsyi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rinisaras25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00805@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and rewards on employee performance with the object of this research company is PT Jasa Angkasa Semesta. The method used in this study is a quantitative method, primary data collection techniques and secondary data, the sample that sample is saturated with the number of population and samples of 63 employees through research techniques (questionnaires of 63 respondents or employees), observation, literature study. The analysis method used in this study is the validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significance test (t test and F test). The results of the work discipline correlation coefficient are 0.670 or 67.0% and the reward correlation coefficient value is 0.666 or 66.6%. So it can be interpreted that the relationship between work discipline and reward variables on employee performance is a strong correlation. The determination coefficient value is obtained at 44.9%. While the remaining 55.1% is influenced by other factors. It is known that the significant value for the influence of work discipline on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $3.574 > t \text{ table } 1.999$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of work discipline on employee performance. It is known that the significant value for the influence of rewards on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the calculated t value is $3.468 > t \text{ table } 1.999$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of rewards on employee performance. And it is known that the significant value for the influence of work discipline and rewards on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the calculated f value is $35.326 > F \text{ table } 3.15$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of work discipline and rewards on employee performance at PT Jasa Angkasa Semesta.

Keywords: Work Discipline, Reward, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan dengan perusahaan objek penelitian ini adalah PT Jasa Angkasa Semesta. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder, sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 63 karyawan melalui teknik penelitian (kuesioner sebanyak 63 responden atau karyawan), observasi, studi pustaka. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,670 atau 67,0% dan nilai koefisien korelasi reward sebesar 0,666 atau 66,6%. Maka dapat diartikan hubungan antara variabel disiplin kerja dan reward

terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi tersebut diperoleh sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,574 > t$ tabel 1,999, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,468 > t$ tabel 1,999, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $35,326 > F$ tabel 3,15, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan Pada PT Jasa Angkasa Semesta

Kata kunci : Disiplin Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam bisnis saat ini persaingan semakin ketat dan persaingan antar Perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan oleh tuntutan bagi Perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing, baik dalam teknologi, produk yang akan dihasilkan, maupun sumber daya manusia. Adanya persaingan ini menciptakan pertumbuhan ekonomi semakin cepat, terbukti dengan meningkatnya jumlah barang dan jasa dari Perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan memaksa Perusahaan-perusahaan tersebut untuk bersaing satu sama lain dan memenuhi tuntutan akan tenaga kerja yang handal dan berkualitas.

Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu Perusahaan. Saat ini, setiap Perusahaan diharuskan memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing. Setiap Perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya operasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Perusahaan memerlukan sumber daya yang kompetitif, dimana salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan dalam aktivitas Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap aktivitas perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan lancar, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, serta upaya untuk

mengelola perusahaan seoptimal mungkin, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja

karyawan. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, tingkat kinerja seorang karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Angkasa Semesta, yang bergerak di bidang layanan ground dan cargo handling di Bandara Internasional Soekarno-Hatta, yang terletak di Wisma Soewarna Business Park. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan telah menurun. Hal ini terlihat dari peraturan perusahaan, disiplin yang ditunjukkan oleh atasan, serta sanksi dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang dihadapi karyawan, bersama dengan hubungan kerja yang kurang harmonis, telah menyebabkan konflik antar karyawan. Situasi ini semakin diperburuk oleh kemampuan kerja karyawan yang tidak optimal dan kurangnya motivasi, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan tekanan psikologis pada karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja sangat dibutuhkan. Dengan adanya disiplin kerja yang ketat dan jelas, akan tercipta kepuasan kerja dan semangat tinggi, sehingga karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang tidak memuaskan dalam pemanfaatan sumber daya manusia mereka. Salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif

dan tingkat disiplin yang tidak baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12). Disiplin kerja memerlukan perhatian dari atasan organisasi dia harus mengetahui pendidikan, karakter, perilaku, penampilan, kebutuhan, dan cita-cita karyawan. Mengetahui pendidikan, karakter, perilaku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau minat, kebosanan, kelelahan, kondisi lingkungan, dan pengalaman kerja karyawan. Penegakan peraturan dalam konteks disiplin karyawan, salah satunya adalah mengenai waktu datang dan pulang kerja, serta absensi. Pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan diambil tindakan oleh manajemen, seperti sanksi teguran lisan. Jika tidak ada perubahan sikap dan perilaku, maka karyawan yang bersangkutan akan diberikan peringatan tertulis yang maksimum diberikan tiga kali. Dan jika hingga tiga kali surat teguran tidak diindahkan oleh karyawan, maka akan ada sanksi tegas dari pimpinan, seperti pemecatan dengan tidak hormat.

Disiplin pada dasarnya adalah hal yang absolut yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, setiap organisasi akan kesulitan untuk melaksanakan misinya. Disiplin karyawan yang baik sangat berguna untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta mendukung perubahan sikap karyawan berdasarkan motivasi pencapaian dalam sebuah organisasi. Bagi karyawandisiplin sangat berguna dalam mengembangkan kemampuan mereka.

Disiplin kerja dan reward hanya merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri pada akhirnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk selalu mendorong disiplin kerja dan reward karena memberikan situasi kerja yang kondusif bagi para karyawan. Dikatakan demikian karena seringkali dijumpai disiplin kerja bermasalah (turun) maka pada akhirnya akan kinerja

karyawan menjadi turun juga. Begitu juga dengan disiplin kerja kerja, jika disiplin kerja kondusif maka berdampak pada kinerja karyawan yang bagus, begitu juga sebaliknya.

Karena setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan. Tentu hal tersebut bisa berdampak pada terjadinya permasalahan kinerja karyawannya. Untuk lebih jelasnya tabel-tabel di bawah ini akan memberikan gambaran permasalahan yang ada sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Kerja Karyawan pada PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat (hari)	Tanpa Keterangan	Total	Persentase(%)
2021	61	31	44	75	43,7%
2022	65	29	34	63	40,9%
2023	63	35	47	82	51,6%

Sumber : PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi diatas dapat diketahui tingkat keterlambatan dan tanpa keterangan di PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang. Dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan yang masih tinggi terdapat pada tahun 2023 yaitu sebanyak 35 orang terlambat, dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 47 orang. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan disiplin waktu untuk hadir diperusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan, keterlambatan disebabkan kemacetan diperjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti ban bocor, kehabisan bensin dan jarak antara rumah kekantor yang lumayan jauh serta karyawan yang izin karena urusan pribadi. Tindakan tersebut merupakan tindakan yang kurang baik yang dilakukan keryawan terhadap perusahaan mengapa demikian karena jika perusahaan tidak menegur karyawan yang terlambat atau tanpa keterangan hal ini akan mengakibatkan terjadinya kebiasaan pada karyawan. Ketidakhadiran karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja. Jika disiplin kerja dilakukan secara

optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja sangatlah penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah di laksanakan dengan baik atau tidak.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik sesuai rencana. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan maka Perusahaan perlu memberikan Reward atau penghargaan. Reward yang diberikan, baik berupa gaji, bonus, maupun penghargaan non-material, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Dikutip dari Dicky Saputra (2017), Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (Intrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi.

Tabel 1.2
Pemberian Prasurvey Reward pada PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta

NO	Pertanyaan Reward pada PT Jasa Angkasa Semesta Tangerang	Kriteria Jawaban			
		Setuju	Tidak Setuju	Total	Target dalam %
Upah					
1	Apakah upah yang diberikan perusahaan sesuai adanya?	15	10	25	100
		6%	4%		
Gaji					
2	Apakah gaji karyawan sama rata dengan karyawan lainnya?	12	13	25	100
		48%	52%		
Insentif					
3	Apakah adanya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi?	17	8	25	100
		68%	32%		
Tunjangan					
4	Apakah adanya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya?	19	7	25	100
		76%	28%		
Penghargaan					
	Apakah adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi terutama dalam hal pekerjaan?	8	17	25	100
		32%	68%		
Promosi					
5	Apakah adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terutama karyawan yang lama?	16	9	25	100
		64%	36%		

Sumber : PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta

Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata hasil pertanyaan pada prasurvey reward masih

kurang baik. Hal ini terjadi karena pmeberian reward di perusahaan ini kurang diberikan terutama pada penghargaan setiap kali ada karyawan yang berprestasi penghargaan jarang sekali diberikan selain itu juga perusahaan kurang memperhatikan karyawan terutama dalam memberikan semangat dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan masih belum optimal sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menurun

Tabel 1.3
Kpi Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta

Periode	Very Good (3)		Good (2)		Standar (1)		Jumlah Skor	Maksimum Skor
	Frekuensi	Nilai	Frekuensi	Nilai	Frekuensi	Nilai		
2021	14	42	36	72	13	13	125	183
2022	18	54	34	68	13	13	135	195
2023	16	48	32	64	15	15	127	189
Total							387	567
Rata-rata							129	189
F=Frekuensi, N= Frekuensi x Skor Jumlah Responden								
Jumlah Dimensi= 3								
Maka Skor = Jumlah Responden x Skor tertinggi								

Sumber : PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta

Tabel 1.3 adalah hasil kinerja KPI karyawan PT Jasa Angkasa Semesta selama 3 tahun, dan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hasil KPI jauh dari skor maksimum. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan perintah atasan, dan kerjasama antar karyawan yang masih kurang maksimal. Karyawan tidak dapat mengambil keputusan cepat dalam pekerjaan yang mereka lakukan, serta kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah. Banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja mereka dengan baik, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, dan tentunya tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikannya dengan cepat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”

Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya". Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Latimer 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 Dewi dan Harjojo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Penghargaan merupakan sesuatu yang penting diberikan kepada individu untuk meningkatkan level kinerjanya. Penghargaan merupakan pemberian suatu hal menyenangkan yang diinginkan seseorang. Misalnya, berupa pujian dan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Sedarmayanti, (2020 :13) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan mekanisme, cara yang digunakan organisasi dalam menjawab kinerja pegawainya. Penghargaan pegawai terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi atas prestasi kerja yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018:16) Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Menurut Nawawi dalam Tangkuman (2018:886) reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Wijarnako dalam Wahyuningtyas (2018:51) reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu.

Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita

Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan Menurut Sutrisno (2018:172) kinerja adalah "kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yakni menyangkut banyak kesalahan yang dibuat kedisiplinan dan ketetapan. Waktu adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan dan lamanya masa jabatan dalam tahun yang dijalani

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020 : 182) "uji validasi adalah suatu uji digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang di ukur. Jadi pada uji validitas dilakukan untuk

menyakinkan bahwa hasil pengukuran sesuai dengan apa yang ingin kita ukur

2) Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama Sugiyono, (2020:110), reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Untuk menguji apakah instrument tersebut reliabel (handal) maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik, memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian, adapun uji statistik normalitas yang dapat digunakan diantaranya chi-square, kolmogorov smirnov. Liliefors, shapiro Wilk, Jarque Bera, Kurva Histogram dan Grafik Normal Probability Plot.

2) Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2019:64) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak-

samaan varian sari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2020:250) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar ataupun kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

d. Analisis Regresi Linier

Koefisien regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi (KD) angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat).

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya Pengujian diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,620	0,248	Valid
2	0,000	0,660	0,248	Valid
3	0,000	0,723	0,248	Valid
4	0,000	0,747	0,248	Valid
5	0,000	0,696	0,248	Valid
6	0,000	0,772	0,248	Valid
7	0,000	0,654	0,248	Valid
8	0,000	0,637	0,248	Valid
9	0,000	0,566	0,248	Valid
10	0,000	0,463	0,248	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen X1 adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Reward (X2)

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,759	0,248	Valid
2	0,000	0,739	0,248	Valid
3	0,000	0,741	0,248	Valid
4	0,000	0,594	0,248	Valid
5	0,000	0,687	0,248	Valid
6	0,000	0,556	0,248	Valid
7	0,000	0,622	0,248	Valid
8	0,000	0,782	0,248	Valid
9	0,000	0,741	0,248	Valid
10	0,000	0,484	0,248	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen reward adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,692	0,248	Valid
2	0,000	0,667	0,248	Valid
3	0,000	0,626	0,248	Valid
4	0,000	0,688	0,248	Valid
5	0,000	0,610	0,248	Valid
6	0,000	0,757	0,248	Valid
7	0,000	0,692	0,248	Valid
8	0,000	0,866	0,248	Valid
9	0,000	0,705	0,248	Valid
10	0,000	0,635	0,248	Valid

Sumber Data Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen kinerja karyawan adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

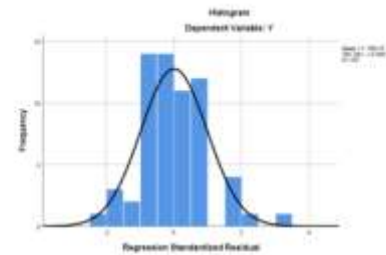
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,802	Reliable
Reward (X2)	0,799	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	Reliable

Sumber : Data yang diolah di Spss 26

Berdasarkan hasil 4.12 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel disiplin kerja sebesar 0,802 dan variabel reward 0,799 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,853

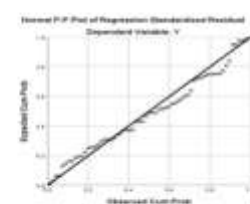
c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual



Gambar 4.3

Grafik Normal Probability

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
(Constant)	7,963	4,596		1,733	0,097	
X1	0,393	0,118	0,411	3,374	0,001	0,578
X2	0,438	0,121	0,399	3,658	0,001	0,578

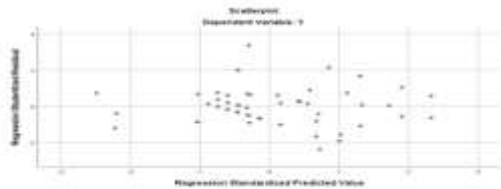
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Spss 26

dari tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas

4) Uji Regresi

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,301	3,824		4,002	0,000
X1	0,639	0,091	0,978	7,049	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Sps 26

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,301 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,301 Koefisien nilai (b) sebesar 0,639 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,639 satuan

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,580	4,257		2,955	0,004
X2	0,701	0,101	0,999	6,945	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Sps 26

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,580 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat reward (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,580 Koefisien nilai (b) sebesar 0,701 (positif) yaitu

menunjukan pengaruh yang searah artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,701 satuan

Tabel 4.16

Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,963	4,106		1,939	0,067
X1	0,392	0,110	0,411	3,574	0,001
X2	0,420	0,121	0,399	3,468	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Sps 26

Hasil persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 7,963 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan reward (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,963

Koefisien Kolerasi variabel disiplin kerja (X2) 0,392, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 kali.

Koefisien Kolerasi Variabel reward (X2) 0,420 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel reward, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,420 kali

5) Koefisien Korelasi

Tabel 4.17

Hasil Analisis Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Correlations			
X1	Pearson Correlation	X1	Y
		1	0,670 ^{**}
			0,000
Y	Pearson Correlation	0,670	1
		0,000	0,000
		63	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Sps 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,670 atau 67,0 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 67,0% sisanya 33,0 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Tabel 4.17

Hasil Analisis Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

Correlations				
X2	Partial Correlation	X2	Y	
		1		.666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			0.000
Y	Partial Correlation	.666		.63
	Sig. (2-tailed)	0.000		.63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Hasil Spss 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,666 atau 66,6 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 66.6% sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18

Hasil Analisis Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cohen- MacG.
1	.449 ^{**}	0.449	0.443	2.82856	2.091

a. Predictors: (Constant), X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil Spss 26

Data tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,449 atau 44,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 44,9% yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Tabel 4.19

Hasil Analisis Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cohen- MacG.
1	.443 ^{**}	0.443	0.434	2.84267	1.776

a. Predictors: (Constant), X2
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil Spss 26

Data tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,443 atau 44,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh reward sebesar 44,3% yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan

Tabel 4.20

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cohen- MacG.
1	.739 ^{**}	0.541	0.525	2.60293	2.672

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil Spss 26

Data tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,541 atau 54,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh kinerja karyawan

sebesar 54,1% yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.21

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Partial			
1 (Constant)	7.983	4.188			1.903	0.067	
X1	0.932	0.119	0.471	0.574	0.901	0.376	1.728
X2	0.420	0.121	0.188	0.403	0.001	0.076	1.728

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil Spss 26

Dari tabel 4.21 Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 3,574 > t tabel 1.999 dan signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2 terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 3,468 > t tabel 1,999 dan signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478.568	2	239.284	35.326	.000 ^b
Residual	405.438	88	4.607		
Total	884.006	90			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber : Hasil Spss 26

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diatas menunjukan nilai Fhitung sebesar 35,326 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara disiplin kerja (X1) dan reward (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung 35,326 > Ftabel 3,15 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H0 ditolak Ha diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis

mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan” maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. 1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,301 + 0,639 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,574 > t_{tabel} 1,999$ hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$.
- b. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,580 + 0,701 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,468 > t_{tabel} 1,999$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
- c. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,963 + 0,392 X_1 + 0,420 X_2$ dan uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} 35,326 > F_{tabel} 3,15$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur A. 2018. Pengaruh Rewar dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2. hlm. 242-247. Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam
- [3] Aditomo Wirawan. 2018. *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- [4] Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Arikunto, Suharsimi. 2017. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [6] Bangun, Wilson. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [8] Chairunisah, Siti. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma, Depok.
- [9] Danang Sunyoto. 2017. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [10] Dewi, Sarita Permata. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [11] Dicky Saputra, N. L. (2019). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- [12] Edwin B. Fillipo (2019), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [14] Gery dessler (2017).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Selemba Empat, Hariajan D.M.
- [15] Ghozali Imam (2019). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partical Least Square (PLS)*, edisi ke-4. Badan Penerbit Undip.
- [16] Ghozali. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi kelima)”*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [17] Handoko, T. Hani. 2018, *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- [18] Handoko, T. Hani. 2019, *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- [19] Handoko, T. Hani. 2020, *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- [20] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- [21] Hasibuan, Malayu, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

- Aksara.
- [22]Hasibuan. Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.
- [23]Henry Simamora. 2017. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- [24]Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- [25]Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [26]Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2022. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [27]Mashun, Mohamad. 2017 *"Human Resourese Manajemen"*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28]Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2016). *Sistem Informasi Akuntans*.Jakarta, Mitra.
- [29]Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*
- [30]Rivai, Veitzhal. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT.Raja Grafindo.
- [31]Sadili Samsudin (2019:22). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta : Murai Kencana.
- [32]Sarwono, Jonathan. 2017. *"Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [33]Sedarmayanti. 2020. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)"*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [34]Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. TokoGunung Agung. Jakarta.
- [35]Simamora (2017:4). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- [36]Siswanto (2020) *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- [37]Sondang P Siagian, (2018:26). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT Bumi, Aksara.
- [38]Sugiyono. 2018. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*. Bandung: Alfabeta.
- [39]Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [40]Sunarsi (2019:16). *Metedologi Penelitian*,Yogyakarta: Graha Ilmu. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [41]Sutrisno, Edy. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [42]Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [43]Wijarnoko. 2018. *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abadi