

**“Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin  
Kerja Sebagai Variabel Intervening”  
(Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Ratna Novitasari

NIM: 30401612303

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**“Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja  
Sebagai Variabel Intervening”**

**(Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)**

**Disusun oleh :**

Ratna Novitasari

Nim : 30401612303

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Agustus 2023

Pembimbing,



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si M.M**

NIK.210492030

## HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja  
Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)**

Disusun Oleh:

**Ratna Novitasari**

**NIM: 30401612303**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 25 Agustus 2023

### Susunan Dewan Penguji

**Pembimbing**



**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si M.M**  
NIK: 2104920301

**Penguji I**



**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM**  
NIDN: 0608036601

**Penguji II**



**Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol.**  
NIDN: 0623078402

Usulan penelitian skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 25 Agustus 2023



**Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M**

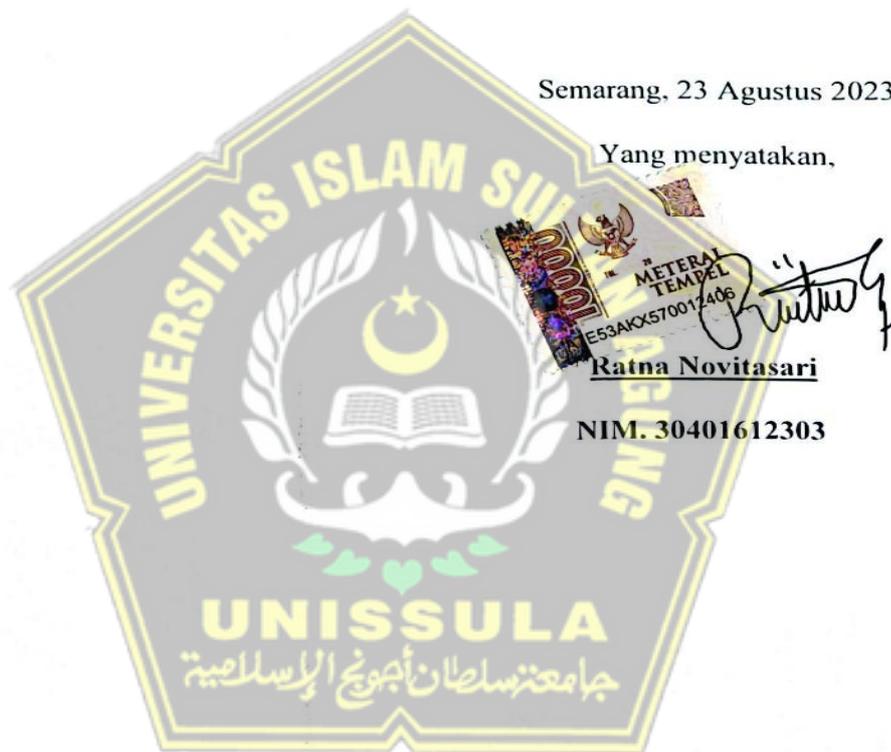
NIK. 210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)”**. Yang telah diajukan untuk diuji pada tanggal: 25 Agustus 2023 adalah hasil karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan baik, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 23 Agustus 2023

Yang menyatakan,



**Ratna Novitasari**

**NIM. 30401612303**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Novitasari

NIM : 30401612303

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT DEWI RATIH PUTERA)”.**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam penelitian ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 September 2023

menyatakan,

  
Ratna Novitasari  
NIM. 30401612303

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Novitasari  
NIM : 30401612303  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah skripsi dengan judul **“Pengaruh Reward Terhadap Kineja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**(Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera) dan menyetujuinya menjadi milik Universitas Sultan Agung Semarang serta memberikan hak bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 11 September 2023

Yang Memberi Pernyataan,



Ratna Novitasari

NIM. 30401612303

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

Penyemangat dalam kalbu bersumber dari keyakinan diri saat matahari menyinari sesuai masa.

(Ratna Novitasari,2023)

Disiplin diri adalah kunci keberhasilan hidup yang hakiki.

(Ratna Novitasari,2023)

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- *Kedua orang tua, saudaraku yang senantiasa berdoa untuk keberhasilanku dan terimakasih atas semua dorongan serta perhatian yang diberikan*
- *Sahabat – sahabatku yang selalu bersama di kala senang maupun susah dan selalu memberiku semangat dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.*
- *Almamater*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga skripsi tentang “PENGARUH REWARD TERHADAP KINEJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT DEWI RATIH PUTERA)” dapat penulis selesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

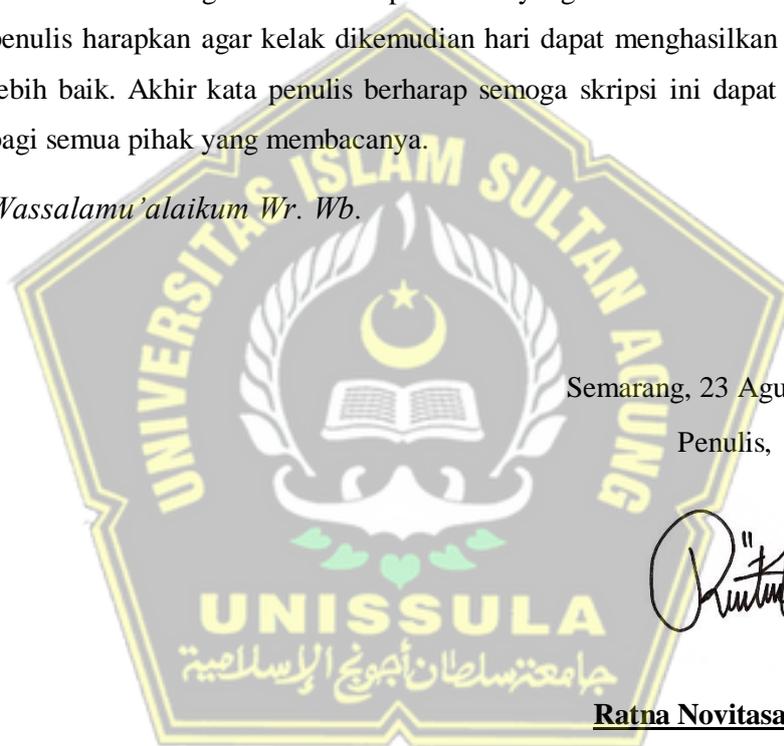
1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah memberikan perizinan dalam segala hal terkait penulisan skripsi ini
3. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai

dasar penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu tercinta yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga menjadikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Semarang, 23 Agustus 2023

Penulis,

**Ratna Novitasari**

**NIM. 30401612303**

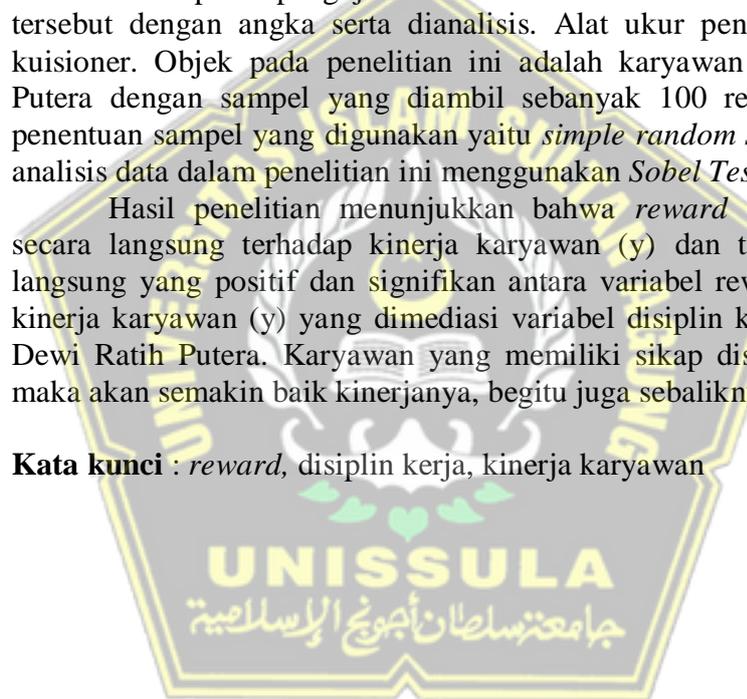
## ABSTRAK

Kompetisi atau persaingan dalam dunia bisnis saat ini menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi dapat terpenuhi dibutuhkan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, salah satunya dengan menanamkan sikap disiplin yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan adanya pemberian *reward*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisisioner. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dewi Ratih Putera dengan sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Sobel Test*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* ( $x_1$ ) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) dan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *reward* ( $x$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) yang dimediasi variabel disiplin kerja ( $z$ ) pada PT. Dewi Ratih Putera. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan semakin baik kinerjanya, begitu juga sebaliknya.

**Kata kunci** : *reward*, disiplin kerja, kinerja karyawan



## ABSTRACT

*Competition or competition in today's business world is becoming increasingly tight and broad. Because of this, all potential human resources influence the organization's efforts to achieve its goals. Therefore, in order for organizational goals to be fulfilled, it is necessary to have employees who have good performance, one of which is by instilling a high discipline attitude towards each of its employees. Work discipline can be upheld by giving rewards. This study aims to determine how the direct and indirect effect of rewards on employee performance with work discipline as an intervening variable.*

*This study uses quantitative research, which emphasizes testing theories on the variables in the research with numbers and analyzed. The measuring tool for this research is a questionnaire. The objects in this study are employees of PT. Dewi Ratih Putera with a sample taken of 100 respondents. The method of determining the sample used is simple random sampling. The data analysis test tool in this study used the Sobel Test.*

*The results showed that reward (x1) had a direct effect on employee performance (y) and there was a positive and significant direct effect between reward variable (x) on employee performance (y) which was mediated by work discipline variable (z) at PT. Dewi Ratih Putra. Employees who have a high discipline attitude will have better performance, and vice versa.*

**Keywords:** reward, work discipline, employee performance



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	10
2.1 Grand Theory .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Variabel Penelitian .....	14
2.2.1 Kinerja Karyawan .....	14
2.2.2 <i>Reward</i> .....	16
2.2.3 Disiplin Kerja .....	19
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	21
2.3.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.3.2 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja .....	22
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran .....	24
BAB III .....	25

3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Populasi dan Sempel .....	25
3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data .....	27
3.3.1 Data Primer .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4.1 Kuesioner .....	27
3.4.2 Studi Pustaka .....	27
3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator.....	27
3.6 Teknis Analisis Data .....	28
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	28
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	29
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t) .....	31
3.6.5 Uji F dan Koefisien Determinasi.....	31
3.6.6 Uji Sobel .....	32
BAB IV .....	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	34
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
4.1.2 Karakteristik Responden .....	34
4.1.3 Analisis Deskriptif.....	36
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	42
4.1.5 Analisis Regresi Berganda .....	47
4.1.6 Uji t.....	48
4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	50
4.1.8 Uji Sobel Test .....	50
4.2 Pembahasan .....	52
4.2.1 Pengaruh <i>Reward</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Dewi Ratih Putera .....	52
4.2.2 Disiplin Kerja (Z) memediasi <i>Reward</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Dewi Ratih Putera .....	54

BAB V.....	57
PENUTUP .....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	58
5.4 Untuk penelitian selanjutnya .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	60

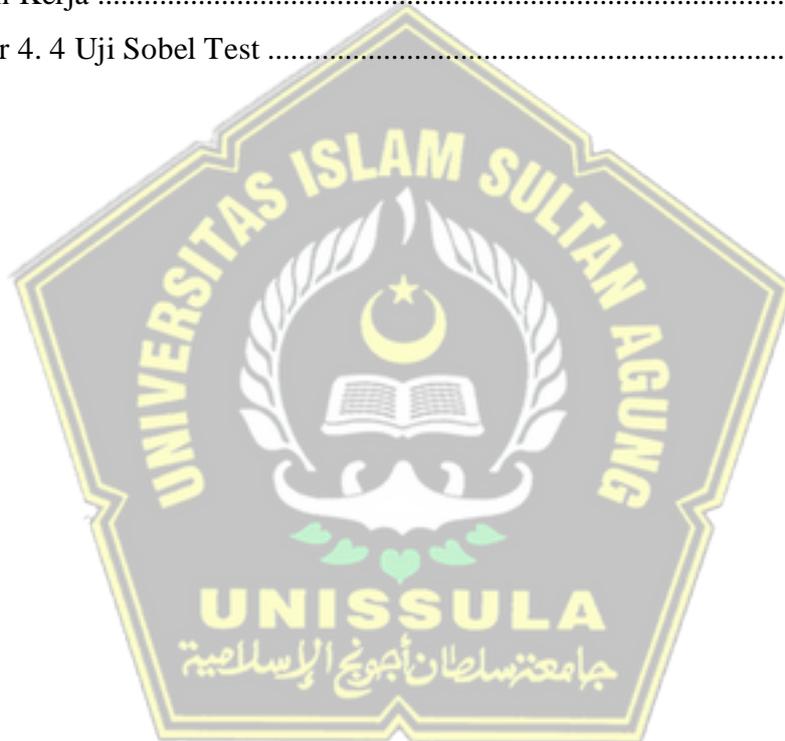


**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Dewi Ratih Putera Januari – April 2023.....	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Karyawan PT. Dewi Ratih Putera .....	35
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	366
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas .....	411
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	422
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	433
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	455
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	466
Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	477
Tabel 4. 9 Hasil Uji t .....	488
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	499
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	244
Gambar 3.1 Uji Sobel Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja .....	333
Gambar 4. 1 Scatterplot .....	44
Gambar 4. 2 Scatterplot .....	47
Gambar 4. 3 Hasil Hubungan Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja .....	51
Gambar 4. 4 Uji Sobel Test .....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus penentu perkembangan perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2016).

Robbins (2017) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan: alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang

pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

PT Dewi Ratih Putera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha Jasa Konstruksi yang berbasis pada Pengerjaan Tanah (*Earthwork*) yang bertujuan ikut serta dalam pengerjaan proyek-proyek pembangunan milik instansi pemerintah maupun swasta, kegiatannya meliputi antara lain: perataan dan Pengisian, pembentukan galian dan timbunan kompleks perumahan, konstruksi jalan tol, bendungan dan saluran irigasi, pembukaan lahan baru untuk perkebunan, pembuatan jalan tambang reklamasi dan normalisasi sungai, pembuatan kanal, penyiapan lahan untuk lapangan golf, bandara, pelabuhan, kawasan industri, pembangkit listrik yang telah dilengkapi dengan

berbagai peralatan berat yang memadai dan seluruhnya dimiliki sendiri, antara lain: *bulldozer, excavator, wheel loader, motor grader, truck mixer, dump truck*, dan lain-lain, dan didukung oleh para operator dan mekanik yang sudah berpengalaman serta para teknik sipil yang handal.

PT. Dewi Ratih Putera, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa konstruksi, didirikan pada tanggal 15 Juli 2001 yang awalnya berbentuk UD. Dewi Ratih, dengan pesatnya pertumbuhan pembangunan akhirnya dirubah menjadi CV. Dewi Ratih, kemudian pada tahun 2018 ini menjai PT. Dewi Ratih Putera. dengan didukung oleh 100 staf, karyawan dan operator lapangan, serta sistem perusahaan PT. Dewi Ratih Putera yang khusus bergerak dalam bidang pengadaan, penyewaan alat berat dan readymix (beton). Berikut adalah tabel kinerja karyawan PT Dewi Ratih Putera tahun 2023.

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Dewi Ratih Putera Januari – April 2023**

No	Key Performance Index	Nilai		Keterangan
		Target	Aktual	
1	Jumlah Kecelakaan Kerja	0	0	Tercapai
2	Jumlah Absensi Karyawan	0	28	Tidak Tercapai
3	Jumlah Pelanggaran Kedislipinan	0	7	Tidak Tercapai
4	Jumlah Keterlambatan Karyawan	0	45	Tidak Tercapai
5	Jumlah Teguran atas Kesalahan Pekerjaan	0	2	Tidak Tercapai
6	Pelaksanaan Jobdesk Tidak Sesuai SOP	0	2	Tidak Tercapai
7	Jumlah Complain Customer	0	2	Tidak Tercapai
8	Pengerjaan Tidak Tepat Waktu	0	2	Tidak Tercapai

Sumber: PT Dewi Ratih Putera, 2022

Tabel 1.1 merupakan tabel *Key Performance Index* (KPI) karyawan PT Dewi Ratih Putera. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa hanya 1 aspek yang memenuhi target yang ditetapkan karyawan yaitu aspek kecelakaan

kerja. Aspek lain dalam KPI tersebut tidak mencapai target. Aspek keterlambatan kehadiran karyawan menjadi aspek terendah dengan 45 skor. Hal ini menunjukkan performa karyawan harus lebih diperhatikan oleh manajemen agar mampu berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Adanya penerapan system pemberian reward ditunjukkan agar karyawan bersemangat dalam bekerja. Salah satu syarat mendapatkan reward adalah dengan disiplin dalam bekerja, baik disiplin waktu, sikap maupun disiplin aturan. Namun dalam pemberian reward tersebut masih terdapat beberapa kendala, seperti adanya persaingan antar karyawan sehingga tidak sedikit karyawan yang mencari cari kesalahan karyawan lain agar lebih unggul daripada yang lain.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah adanya reward. *Reward* merupakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/trainee ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan (Handoko, 2013).

Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia

serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungankeuntungan ekonomi (*economic rewards*). Reward juga mampu menstimulus peningkatan disiplin karyawan.

Penelitian terdahulu dari Kuswinarno (2022) dan Handri, dkk (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya tinggi *reward* yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan perusahaan tersebut Hal ini berbeda dengan penelitian dari Nainggolan dan Kentjana (2018) dan Sumarauw, Kojo dan Tahupiah (2019) yang menyatakan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan *feedback* (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. (Rizal & Radiman, 2019)

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen, 2018). Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan yang dimana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021).

Penelitian terdahulu dari Suprastiya (2022) dan Guci (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Amadi, Fajrillah dan Purba (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa terjadi inkonsistensi mengenai hasil penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut hal tersebut. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sumarauw, Kojo dan Tahupiah (2019) yang berjudul “Pengaruh Reward Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado”. Penelitian tersebut meneliti tentang peran reward dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penulis menambahkan 1 variabel tambahan yaitu disiplin kerja. disiplin kerja bisa

diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang ada dalam organisasi. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka kegiatan yang dikerjakan karyawan bisa lebih teratur dan tertata karena dengan sikap disiplin seorang karyawan akan mampu menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk itu, Penulis akan meneliti tentang “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT Dewi Ratih Putera?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Dewi Ratih Putera?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Dewi Ratih Putera?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT Dewi Ratih Putera.

2. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan PT Dewi Ratih Putera.
3. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Dewi Ratih Putera.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat dari segi Teoritis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi terkait penambahan segi keilmuan sumber daya manusia khususnya mengenai perusahaan konstruksi.

2. Manfaat dari segi Praktis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan mampu dijadikan pertimbangan serta bahan untuk evaluasi terhadap pengoptimalan sumber daya manusia di PT Dewi Ratih Putera.

3. Manfaat untuk Penulis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan akan menambah kapabilitas peneliti dalam menciptakan suatu karya tulis ilmiah berbasis ilmu dan kajian teoritis dari sumber – sumber yang terpercaya. Selain itu konklusi dan ilmu yang diperoleh dalam proses perumusan skripsi ini, penulis mampu memperoleh gambaran lebih

mendalam mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan konstruksi di PT Dewi Ratih Putera.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Grand Theory**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai dengan bantuan sumber daya manusia, karena itu berbagai pendekatan manajemen harus dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan, agar manusia yang ada dan setiap individu dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi. Kaswan (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2012:6) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:10) adalah: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat". Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Tugas Manajemen dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga memperoleh SDM yang terpenuhi oleh perusahaan dan dapat memenuhi keinginan perusahaan. Hasibuan (2010) merumuskan jika fungsi dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan untuk mendapatkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Pemutusan hubungan kerja

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

k. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntunan masyarakat luas. Peranan manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

Berbagai kegiatan dalam rangka manajemen SDM seperti dikemukakan diatas apabila telah dilaksanakan secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan job analysis, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan ditempatkan pada

kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kinerja karyawan.

## **2.2 Variabel Penelitian**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2018) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Menurut Sutrisno, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dalam proses penilaian kinerja seorang karyawan dibutuhkan indikator sebagai acuan untuk melakukan penilaian. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

c. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

### 2.2.2 Reward

Menurut (Handoko, 2013), *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha

kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Kadarisman (2013), *reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” Menurut (Kuncoro, 2013) “reward dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut”.

Menurut (Fahmi, 2014) “*reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”. Dari pengertian -pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

*Reward* atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan (Fahmi, 2014) yaitu:

a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya

c. *Reward* dalam bentuk non finansial.

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

Dalam proses penilaian reward seorang karyawan dibutuhkan indikator sebagai acuan untuk melakukan penilaian. Indikator merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut (Kadarisman, 2013), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja
- b. Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara internasional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- c. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

- d. Penghargaan Internasional adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- e. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal. Menurut (Sutrisno, 2014) meyakini indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Adanya *reward* yang diberikan oleh perusahaan berupa insentif kerja maupun tunjangan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya karena mempunyai motivasi tambahan berupa *benefit* yang akan diterima. Selain itu, seorang karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan karena hasil kerjanya diapresiasi secara maksimal oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik dkk. (2016) menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sheila dan Josephat (2015) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Muhammad (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.3.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

*Reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dalam konsep manajemen, reward bisa dijadikan salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan reward atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti semakin besar reward atau penghargaan yang diterima, maka semakin baik kedisiplinan karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dita dkk. (2015) menunjukkan jika *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rumiris (2013) menunjukkan jika *reward* dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Firman (2016) menunjukkan jika reward dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KPPN Kudus. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dunija (2016) menunjukkan jika *reward* dan punishment berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh sebab itu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

### 2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal. disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

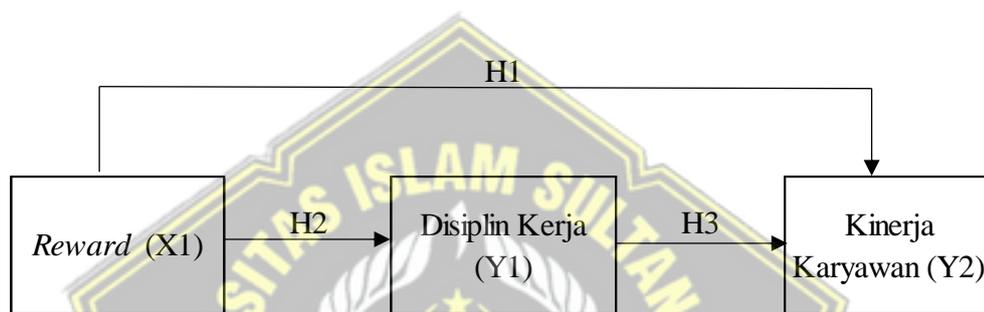
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Jika pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sule dan Alegbeleye (2015) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suyitno (2017) menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Abdul (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini, terdapat 2 faktor yang menjadi fokus utama yakni reward dan disiplin kerja yang diilustrasikan dengan gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Studi yang dilakukan berjenis studi eksplanatori atau dimaksudkan untuk melakukan analisis terkait pengaruh hubungan antara variabel reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji hipotesis yang sudah dirumuskan.

#### **3.2 Populasi dan Sempel**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Dewi Ratih Putera.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang ditarik dari sampel akan diberlakukan pada populasi, sehingga sampel yang akan digunakan harus memiliki sifat representatif. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri (Sugiyono, 2018).

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan *sampling* purposif. Menurut Sugiyono (2018), *sampling purposive* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat

dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana (Sugiyono, 2017:79). Rumus Slovin untuk menentukan sampel ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) (dalam penelitian ini digunakan 5% atau 0,05)

Untuk menghitung total sampel (n) yang tidak diketahui jumlah pasti populasinya dengan nilai p =0,5 maka proses perhitungannya yaitu :

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = 96,4 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan hasil hitung dengan mempergunakan formulasi rumus diatas, maka didapatkan total target sampel sebanyak 96,4 atau dibulatkan menjadi 100 responden. Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan di bidang produksi PT. Dewi Ratih Putera
2. Karyawan yang mempunyai status kontrak dan telah bekerja minimal 1 tahun.

### **3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer merupakan sebuah data langsung yang di dapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti (Sugiyono, 2018). Data primer yang dikaji pada studi ini ialah data-data yang didapatkan dari hasil analisis kuesioner yang berisi jawaban dari responden (Sugiyono, 2018).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner**

Metode kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari responden ialah melalui pembagian lembaran kuesioner secara langsung terhadap responden studi penelitian. Untuk hasil jawaban bersifat tertutup yaitu sebatas angka 1 – 5 sesuai dengan skala Likert. Poin 5 dan 4 menyatakan kesetujuan poin 3 menyatakan netral responden poin 2 dan 1 menyatakan ketidak setujuan.

#### **3.4.2 Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan suatu metode dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal dan literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan data sebagai teori dasar yang terkait reward, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator**

Definisi dari tiap-tiap variabel studi yang dikaji di dalam penelitian ini beserta indikatornya dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<i>Reward</i>	Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan (Kadarisman, 2013)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Promosi jabatan (Kadarisman, 2013)	Skala likert skor 1-5
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2014)	1. Taat waktu 2. Taat peraturan 3. Taat dalam aturan perilaku 4. Taat dalam aturan lain (Sutrisno, 2014)	Skala likert skor 1-5
3	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. (Mangkunegara, 2014)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap (Mangkunegara, 2014)	Skala likert skor 1-5

### 3.6 Teknis Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Nilai ketepatan kuesioner atau instrumen penelitian yang digunakan di dalam sebuah penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian ketepatan

atau validitas. Untuk pengujian nilai ketepatan kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *product moment pearson* ( $r$ ) dengan kriteria apabila nilai  $r$  hitung terkalkulasi lebih besar daripada  $r$  tabel maka kuesioner dianggap valid, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak valid.

Nilai kehandalan instrumen atau kuesioner penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian kehandalan atau reliabilitas. Untuk pengujian nilai kehandalan atau reliabilitas kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *Cronbach alpha* dengan kriteria apabila nilai CA terkalkulasi lebih tinggi dibandingkan 0,60 maka kuesioner dianggap reliabel, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2011).

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Nilai normalitas dari persebaran data di dalam sebuah model regresi studi dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian tingkat kenormalan atau normalitas (Ghozali, 2011). Untuk pengujian nilai kenormalan data di dalam studi ini menggunakan analisis gambar P-Plot dengan kriteria jika titik data mengikut arah diagonal atau miring ke kanan sesuai garis grafik maka data terbukti normal apabila sebaliknya maka data – data analisis studi dianggap tidak normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Probabilitas atas kemungkinan terjadinya korelasi pada model regresi studi ini didasarkan atas nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria apabila hasil kalkulasi data VIF menunjukkan nilainya lebih tinggi dari 0,60 maka dapat

dipersepsikan bahwa tidak terjadi gejala korelasi pada model regresi, apabila ternyata hasil kalkulasi data menunjukkan sebaliknya maka dapat diperoleh persepsi bahwa telah terjadi gejala korelasi antara variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Di dalam model regresi seharusnya tidak terdapat permasalahan atas kemungkinan terjadinya perbedaan nilai varian residual data. Pada studi ini permasalahan tersebut dinamakan permasalahan heterokedastisitas. Untuk mengetahui kemungkinan terjadinya hal tersebut pada studi ini digunakan metode uji heterokedastisitas analisis scatterplot dengan kriteria apabila titik data scatter plot menyebar dan tidak terhimpun pada suatu bidang tertentu maka dinyatakan bahwa tidak terjadi permasalahan ini namun apabila titik data scatter mengumpul maupun membentuk pola teratur maka dipersepsikan telah terjadi masalah tersebut (Ghozali, 2011).

#### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penulisan nilai hubungan antara reward, disiplin kerja dan kinerja karyawan dijabarkan ke dalam persamaan regresi sebagaimana demikian:

$$1. Y_1 = \beta_1 X_1 + e$$

$$2. Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  = Disiplin kerja

$Y_2$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = *Reward*

$B_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

$e$  = Tingkat Kesalahan (error)

### 3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian ini uji hipotesis dengan menggunakan uji t (persial). Uji t ini bertujuan untuk menguji atau menganalisa apakah signifikan dari setiap variabel independen *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen *disiplin kerja* ( $Y_1$ ) dan *kinerja karyawan* ( $Y_2$ ). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah sebagai berikut :

#### 1. Perumusan Hipotesis

$H_0$ :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  maka dapat dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen disiplin kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

$H_0$ :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen disiplin kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ).

#### 2. Penentuan kriteria dalam pengujian

$H_0$  diterima: jika  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$  dan signifikannya  $> 0,05$

$H_0$  ditolak: jika  $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$  dan signifikannya  $< 0,05$

### 3.6.5 Uji F dan Koefisien Determinasi

#### 1. Uji Kebaikan Model (Uji F)

Secara khusus di dalam studi ini uji F dimaksudkan untuk mencari suatu nilai yang dapat digunakan untuk mengaitkan apakah keseluruhan dari variabel independen mampu memberikan dampak simultan secara

positif terhadap variabel dependen studi. Kriteria pengambilan konklusi atas uji F adalah apabila nilai F hasil kalkulasi data lebih tinggi dari nilai F tabel maka dapat diraih simpulan keseluruhan variabel bebas studi berdampak positif simultan terhadap variabel dependen. Apabila ternyata nilai F hasil kalkulasi lebih rendah dari nilai F tabel maka diraih simpulan keseluruhan variabel bebas studi tidak mampu berdampak positif simultan terhadap variabel dependen.

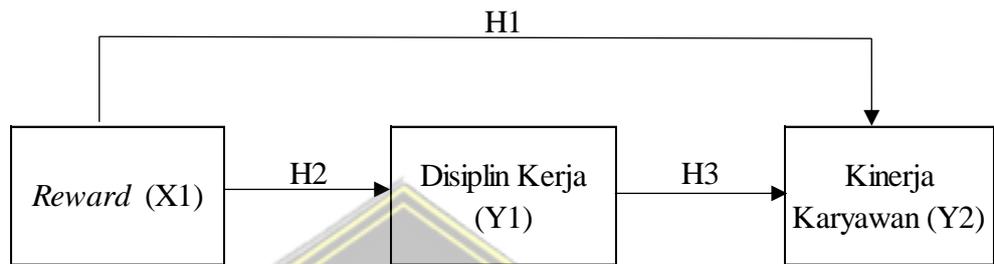
## 2. Uji Koefisien determinasi (Uji $R^2$ )

Untuk mengetahui tingkat kapabilitas dari variabel independent studi dalam menganalisis variabel dependen, pada studi ini dilakukan uji koefisien determinasi yang didasarkan atas nilai R-Square hasil kalkulasi data dengan kriteria apabila prosentase R-Square tinggi maka kapabilitas keseluruhan variabel independen tinggi dalam menjelaskan nilai variasi variabel dependen. Apabila prosentase R-Square rendah maka kapabilitas keseluruhan variabel independen rendah dalam menjelaskan nilai variasi variabel dependen.

### 3.6.6 Uji Sobel

Guna mengetahui apakah variabel intervening pada studi ini mampu menghubungkan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen maka digunakan uji sobel. Metode uji sobel yang diimplmentasikan pada studi ini ialah metode kalkulator sobel atau *calculation for the sobel test* dengan kriteria apabila nilai kalkulasi menunjukkan signifikansi sobel diatas 0,05 maka variabel intervening tidak cocok dalam memediasi pengaruh antara variabel

independen terhadap dependen. Apabila nilai kalkulasi menunjukkan signifikansi sobel dibawah 0,05 maka variabel intervening cocok memdiiasi pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1 Uji Sobel Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja**



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Dewi Ratih Putera adalah pabrik yang berfokus di bidang konstruksi dengan produk yang di hasilkan berupa *Ready Mix Concrete* (cor) untuk beton yang beralamat di Jl. Pantura Semarang - Kendal, Kawayuhan Barat, Nolakerto, Kec. Kaliwungu, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah 51372. PT. Dewi Ratih Putera fokus pada pengerjaan tanah yang bekerja sama dengan proyek-proyek BUMN maupun milik pribadi. Kegiatannya antara lain meratakan, membentuk dan menimbun lahan komplek perumahan, konstruksi jalan tol, bendungan, dan saluran irigasi, pembuatan jalan tambang reklamasi dan normalisasi sungai, pembuatan kanal, bandara, pelabuhan, kawasan industri, pembangkit listrik dan lain-lain.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dewi Ratih Putera. Peneliti menyebarkan kuesioner melalui *Google Forms* yang disebarakan melalui media sosial dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Adapun gambaran karakteristik yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Karyawan PT. Dewi Ratih Putera**

No	Karakteristik	Jumlah Responden	(%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	75	75
	Perempuan	25	25
	<b>Jumlah</b>	100	100
2.	Usia		
	< 20 Tahun	8	8
	20-30 Tahun	64	64
	31-40 Tahun	13	13
	41-50	11	11
	>50 Tahun	4	4
	<b>Jumlah</b>	100	100
6.	Lama Bekerja		
	< 3 Tahun	34	34
	3-5 Tahun	43	43
	> 5 Tahun	23	23
	<b>Total</b>	100	100

Sumber: Data Olahan, 2023.

Dari tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu 75 orang dan perempuan 25 orang. Jika dilihat dari karakteristik usia responden maka yang berusia antara 20-30 tahun yang menjadi responden terbanyak sebesar 64 orang atau 64%. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja maka penggunaan 3-5 Tahun mmenjadi responden terbanyak dengan jumlah 43 orang atau 43%.

### 4.1.3 Analisis Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif *Reward*

**Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jml Resp.	Standar Deviasi (SD)
			1	2	3	4	5		
Reward (X)	Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan	X.1	0	2	27	33	38	100	4.43
	Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan prestasi kerja dan tanggung jawab karyawan	X.2	0	0	37	43	20	100	4.38
	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standart yang ditentukan perusahaan	X.3	0	15	25	35	25	100	3.99
	Setelah mendapatkan bonus, saya merasa puas dan senang karena dihargai oleh perusahaan	X.4	0	31	35	26	8	100	4.23
	Memandang segala kejadian dari berbagai arah	X.5	0	0	37	43	20	100	4.38
	Perusahaan memberikan fasilitas liburan rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi	X.6	0	10	25	35	35	100	4.01

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jml Resp.	Standar Deviasi (SD)
			1	2	3	4	5		
	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	X.7	0	13	27	45	25	100	4.27
	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi	X.8	0	12	18	35	35	100	4.16
Rerata Variabel Reward (X)									4.238
Disiplin Kerja (Z)	Saya selalu menaati masuk jam kerja	Z.1	0	0	37	43	20	100	4.39
	Saya selalu menaati jam istirahat	Z.2	0	15	25	35	25	100	3.99
	Saya selalu berpakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan	Z.3	0	13	27	45	25	100	4.27
	Saya selalu bertingkah laku sesuai norma dalam pekerjaan	Z.4	0	12	18	35	35	100	4.16
	Saya selalu bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan	Z.5	0	0	37	43	20	100	4.38
	Saya selalu berhubungan baik dengan unit kerja lain	Z.6	0	15	25	35	25	100	3.99
	Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan apa yang boleh	Z.7	0	13	27	45	25	100	4.27

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jml Resp.	Standar Deviasi (SD)
			1	2	3	4	5		
	dilakukan oleh para pegawaiselama dalam organisasi								
	Saya bertingkah laku sesuai dengan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi	Z.8	0	12	18	35	35	100	4.16
Rerata Variabel Disiplin kerja (Y)									4.256
Kinerja Karyawan (Y)	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	Y.1	0	2	27	33	38	100	4.45
	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti	Y.2	0	0	37	43	20	100	4.38
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	Y.3	0	15	25	35	25	100	3.99
	Saya mampu dan memahami setiap tugas yang saya kerjakan	Y.4	0	31	35	26	8	100	4.23
	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	Y.5	0	2	27	33	38	100	4.43
	Saya mampu memberikan tugas yang diberikan	Y.6	0	0	37	43	20	100	4.38

Variabel	Indikator	Sim.	Jawaban					Jml Resp.	Standar Deviasi (SD)
			1	2	3	4	5		
	dengan konsisten								
	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya merasa mampu melakukan secara mandiri	Y.7	0	15	25	35	25	100	3.99
	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan	Y.8	0	31	35	26	8	100	4.23
Rerata Variabel Kinerja Karyawan (Y)									4.206

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.2 diatas yang mendapatkan skor tertinggi pada nomor 1 untuk indikator ferkuensi promosi yang berbunyi Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan dengan tingkat capaian responden berada pada kategori sangat baik. Penilaian skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standart yang ditentukan perusahaan dengan tingkat capaian responden pada kategori cukup baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata kuesioner variabel *Reward* yaitu 4,23 artinya *Reward* dalam mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai harapan berada pada kategori baik sehingga individu cenderung melakukan pekerjaan dengan sangat baik apabila *reward* yang diberikan juga sesuai.

2. Berdasarkan tabel 4.2 diatas yang mendapatkan skor tertinggi pada nomor 1 untuk indikator Saya selalu menaati masuk jam kerja dengan tingkat capaian responden berada pada kategori baik. Penilaian skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu Saya selalu menaati jam istirahat dengan tingkat capaian responden pada kategori baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata kuesioner variabel disiplin kerja yaitu 4,25 artinya, disiplin kerja dalam mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan berada pada kategori baik sehingga individu cenderung disiplin dalam bekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan tabel 4.2 diatas yang mendapatkan skor tertinggi pada nomor 1 untuk indikator *familiarity* yang berbunyi Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan dengan tingkat capaian responden berada pada kategori baik. Penilaian skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dengan tingkat capaian responden pada kategori cukup baik. Secara keseluruhan nilai rata-rata kuesioner variabel disiplin kerja yaitu 4,20 artinya, kinerja karyawan dalam mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik berada pada kategori baik sehingga individu cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena merupakan hal yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

#### 4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan kuesioner.

Dasar Pengambilan Keputusan: ( $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ ) atau ( $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$ ). Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) =  $n-2 = 31-2 = 29$  pada  $\alpha = 5\%$  yaitu = 0.300. Uji validitas ini menggunakan paket program SPSS *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.	Reward (X <sub>1</sub> )	Item 1	0.300	0,518	Valid
		Item 2	0.300	0,662	Valid
		Item 3	0.300	0,485	Valid
		Item 4	0.300	0,518	Valid
		Item 5	0.300	0,700	Valid
		Item 6	0.300	0,422	Valid
		Item 7	0.300	0,516	Valid
		Item 8	0.300	0,510	Valid
2.	Disiplin kerja (Z)	Item 1	0.300	0,534	Valid
		Item 2	0.300	0,565	Valid
		Item 3	0.300	0,390	Valid
		Item 4	0.300	0,476	Valid
		Item 5	0.300	0,589	Valid
		Item 6	0.300	0,523	Valid
		Item 7	0.300	0,485	Valid
		Item 8	0.300	0,518	Valid
3.	Kinerja karyawan(Y)	Item 1	0.300	0,397	Valid
		Item 2	0.300	0,489	Valid
		Item 3	0.300	0,450	Valid
		Item 4	0.300	0,547	Valid
		Item 5	0.300	0,644	Valid
		Item 6	0.300	0,757	Valid
		Item 7	0.300	0,579	Valid
		Item 8	0.300	0,527	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua bulir pertanyaan yang diajukan pada penelitian ini sebanyak 24 pertanyaan adalah valid menunjukkan hasil  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya semua bulir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini di lakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Uji *reliabilitas* menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan *reliable* apabila koefisien  $\alpha > 0,6$ . Hasil pengujian *reliabilitas* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1.	Reward	0,773	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,785	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,753	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena memiliki *Cronbach Alpha* ( $\alpha > 0,60$ ).

### 4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, agar hasil dari analisis regresi ini menunjukkan hubungan yang valid

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Jika berdistribusi normal maka data tersebut mampu mewakili suatu populasi.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan software SPSS yang akan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72437975
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.029
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2023

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pengujian metode *normal probability plot* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Priyatno, 2013:58). Kriteria pengujian dengan melihat besar kolomogorov-smirnov test sebagai berikut:

1. Jika signifikasi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikasi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang disajikan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai kritis yaitu ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Berikut ini juga ditampilkan gambar grafik plot hasil uji normalitas:

**Gambar 4.1 Scatterplot**



Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik - titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2013:59) mengemukakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana ada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi

hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Priyatno (2013:60) menyatakan bahwa Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Influence Factor*). Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan software SPSS yang akan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.637	1.569
.637	1.569

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai *tolerance* >10% dan nilai VIF <10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varian sama maka disebut homokedastisitas, jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan, salah satunya

Uji Glejser Kriteria yang dapat digunakan untuk menyatakan apakah terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak adalah apabila signifikansi pada uji t kurang dari 0,05 maka diindikasikan masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas yang dilakukan dengan *software* SPSS yang akan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

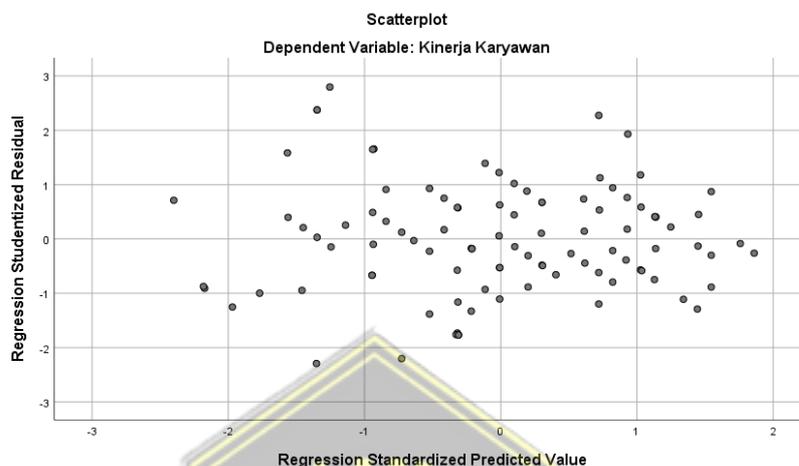
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.543	.853		4.152	.000
	TOTAL_X1	-.050	.037	-.168	-1.363	.176
	TOTAL_Z	-.035	.037	-.117	-.950	.344

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dan kemudian disajikan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada setiap variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4. 2 Scatterplot**



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2023

Berdasarkan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi reward dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### 4.1.5 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Std.Error	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig.
Kinerja karyawan	1. Reward	.640	.062	9.998	.000
	2. Disiplin kerja	.311	.062	4.863	.000

Sumber : Data Primer,2022

Rumus persamaan regresi 1 sebagai berikut :

$$Z = 0,501X_1 + 0,230 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi 1 tersebut dapat diartikan bahwa :

- 1)  $X_1$  yang merupakan variabel reward dan variabel disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap Variabel Kinerja karyawan.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,062, hal ini menunjukkan semakin baik reward maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,062, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

#### 4.1.6 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial atau sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansinya  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / terbukti.
2. Jika nilai signifikansinya  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / tidak terbukti

**Tabel 4. 9 Hasil Uji t  
reward terhadap kinerja karyawan**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.641	1.405		4.017	.000
	Reward	.798	.055	.828	14.591	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 10 Hasil Uji t  
reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.325	1.438		1.617	.109
	Reward (x)	.617	.062	.640	9.998	.000
	Disiplin Kerja (Z)	.302	.062	.311	4.863	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olah Data, SPSS 25,2023

### 1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai signifikansi *Reward* terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 dimana nilai signifikansinya kurang dari  $\alpha = 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik tingkat reward, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.

### 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai signifikansi Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 dimana nilai signifikansinya kurang dari  $\alpha = 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, yang berarti semakin baik tingkat Disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis

yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan **diterima.**

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam model regresi. Hasil uji koefisien determinasi terhadap model regresi 1 dan 2 dapat dilihat pada nilai adjusted R Square dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.741	1.742

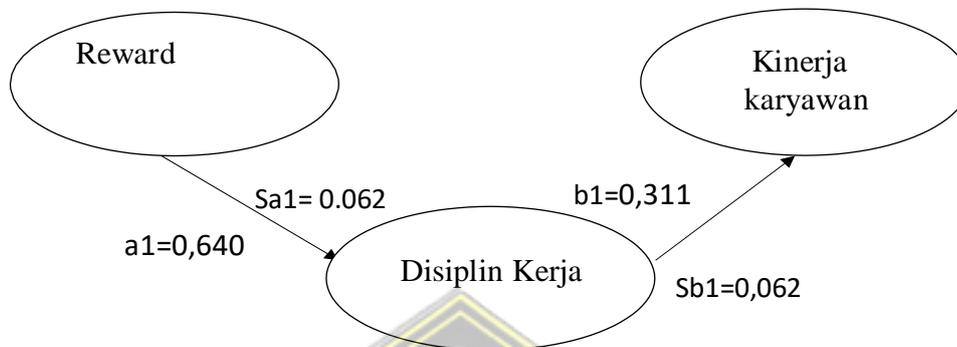
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Reward  
Sumber: Data diolah, 2023

Pada model regresi 1 diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,741 artinya 74,1% variabel terikat yaitu kinerja karyawan variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas reward dan variabel intervening disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

#### 4.1.8 Uji Sobel Test

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mampu menjadi variabel intervening antara reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan uji *sobel test*. Uji *sobel test* dalam penelitian ini menggunakan *calculation for the sobel test*. Pengujian dikatakan mampu menjadi variabel intervening apabila pada *two tailed probability* nilai signifikansi  $< 0.05$  Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil analisis jalur :

**Gambar 4. 3 Hasil Hubungan Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja**



**Gambar 4. 4 Uji Sobel Test**

Test Name	Test statistic	P value
Sobel Test	4.51165314	0.00000643
Aroian Test	4.49462376	0.00000697

Berdasarkan hasil pengujian sobel test seperti yang dijelaskan pada gambar di atas diperoleh nilai *Sobel Test Statistic*nya sebesar 4.51165314 dengan nilai *probability* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dalam arti bahwa disiplin kerja merupakan variabel intervening antara reward terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Dewi Ratih Putera

Pembahasan mengenai pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja karyawan bertujuan menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel *reward* terdiri dari 4 indikator yaitu gaji, tunjangan, insentif dan jenjang karir. Hasil penelitian menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik tingkat *reward*, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan

Program *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. *Reward* yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memahami perilaku karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya. Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan identifikasi seorang karyawan terhadap organisasinya, di mana seorang karyawan merasakan adanya kesamaan antara nilai-nilai dan tujuan yang dimilikinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga menumbuhkan rasa kesukarealaan mereka untuk terus berusaha dan bekerja serta tetap tinggal sebagai bagian dari organisasi tersebut. Komitmen yang tumbuh pada diri karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan bagi karyawan untuk berhenti atau keluar dari organisasi tersebut. Karyawan yang hanya fokus pada hasil akhir saja tanpa memperhatikan bagaimana proses di dalamnya dapat menciptakan suatu masalah tersendiri, sehingga organisasi diharapkan mampu merancang sistem pemberian reward yang baik agar karyawan dapat memperhatikan proses bagaimana mereka akan mencapai

reward tersebut termasuk di dalamnya perilaku-perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel reward terhadap kinerja karyawan. Pemberian reward yang tidak sesuai kepada karyawan, atau kurangnya motivasi dari pihak pimpinan kepada bawahannya serta kurangnya kedisiplinan para karyawan sehingga menunjukkan prestasi yang sedemikian turun, jika reward ditingkatkan maka akan menghasilkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Menurut Mahmudi (2013:181) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. *Reward* didefinisikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sedangkan Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

#### **4.2.2 Disiplin Kerja (Z) memediasi *Reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Dewi Ratih Putera**

Pembahasan mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja bertujuan menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel mediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Variabel intervening (mediasi) disiplin kerja terbagi menjadi 4 indikator yaitu, taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan dasar, taat terhadap aturan dan sikap, taat terhadap peraturan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika signifikansi pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, serta signifikansi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).

Berpengaruhnya variabel mediasi ini dibuktikan dengan adanya *reward* yang otomatis diberikan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan harapan perusahaan PT.Dewi Ratih Putera, karena pada PT Dewi Ratih Putera tersebut terdapat sistem otomatis yang digunakan untuk menilai disiplin kerja dan kinerja pegawai secara objektif dan terukur. Jadi, *reward* berupa uang akan otomatis diberikan setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan nilai presentasi KPI nya. Ketika seorang karyawan baik dalam melakukan disiplin kerja dan dapat mencapai presentase 100% maka insentif yang akan didapatkan sebesar 100% juga.

Dikarenakan pemberian *reward* sudah tersistem dengan baik sehingga membawa efek positif terhadap disiplin kerja karyawannya, sesuai dengan yang dinyatakan oleh Tohardi (2002) bahwa ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin kerja, salah satunya adalah dengan pemberian *reward*. Ketika tingkat disiplin yang dimiliki oleh

seorang karyawan sudah tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih teratur dan tertata dengan baik karena dengan sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut mampu menaati peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian (2006) yang menyatakan bahwa jika pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang digunakan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan akan berusaha sukarela bekerja secara kooperatif dengan pekerja lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani dkk., (2015) yang menyatakan bahwa *reward* atau penghargaan turut mempengaruhi disiplin kerja. Karena *reward* akan memberikan kepuasan dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan *reward* atau penghargaan yang relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya, Idris dan Alegbeleye (2015:102) yang menyatakan bahwa ada ikatan yang kuat antara ketidakdisiplinan dengan kinerja, yang berarti ketidakdisiplinan dapat merusak kinerja dan efektivitas karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).  
Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik tingkat *reward*, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *reward* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi variabel disiplin kerja (Z) pada PT. Dewi Ratih Putera. Jadi, ketika karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan semakin baik kinerjanya. Begitu juga sebaliknya.
3. Berdasarkan hasil pengujian *sobel test* seperti yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dalam arti bahwa disiplin kerja merupakan variabel *intervening* antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Meningkatkan kinerja karyawan PT Dewi Ratih Putera, maka saran dari peneliti adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi pimpinan untuk terus memotivasi para karyawan, dan selalu mengingatkan para karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja, dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen akan pentingnya pengetahuan dan sikap yang baik mengenai *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewi Ratih Putera secara optimal serta sebagai bahan masukan juga bagi pihak perusahaan dalam peningkatan mutu kualitas penerapan dikemudian hari guna untuk dapat mengurangi sanksi/hukuman terkait kinerja kerja karyawan, serta menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT Dewi Ratih Putera untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pada kenyataannya penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, peneliti berharap dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya fokus pada 3 variabel saja dengan 1 variabel independent, 1 variabel intervening dan 1 variabel dependen sehingga untuk kedepannya dapat menambah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak dari penulis untuk menambah pengetahuan.
2. Penelitian hanya dilakukan di satu unit kerja yaitu di PT. Dewi Ratih Putera, untuk kedepannya bisa dilakukan di beberapa unit kerja sehingga hasil penelitian bisa mendapatkan informasi yang lebih luas.

#### 5.4 Untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *reward* dan disiplin kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Ratih Putera. Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran dalam penelitian ini bagi peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian kembali, hendaknya menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya guna menambah nilai kinerja karyawan pada PT Dewi Ratih Putera.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., ... & Munthe, R. N. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kadarisman, M. (2013). Analysis on factors that influence job satisfaction of government employees. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 19(1).
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017, September). Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 1887, No. 1, p. 020043). AIP Publishing LLC.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 275-288).
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021, November). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 525-540).
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 168-187.

- Pratomo, B. H., & Kasmir, K. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Produksi PT. Xyz. *Indikator*, 3(2), 353502.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). Implementasi pengelolaan sumber daya pesisir berbasis pengelolaan wilayah pesisir secara terpadu untuk kesejahteraan nelayan (Studi di perdesaan nelayan Cangkol Kelurahan Lemahwungkuk Kecamatan Lemahwungkuk Kota Cirebon). *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(1), 1-12
- Wanen, K., Handoko, B., & Sunaryo, S. (2021). Pengaruh Punishment dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan Lama Bekerja sebagai Variabel Kontrol. *JaManKu: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(02), 19-30