PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATENG KC SEMARANG

Disusun Oleh :

Ernawati
12211276

Karya Tulis sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program S-1 Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS BPD
SEMARANG
2025

PENGARUH *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATENG KC SEMARANG

(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Yang Berada di Sekitar Kota Semarang)

ERNAWATI
12211276

Program Studi Manajemen Universitas BPD Jateng
imampopy07@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penelitian dan menganalisis pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng KC Semarang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel lain. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Bank Jateng KC Semarang. Namun metode pengembalian sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Dengan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner,dan data sekunder juga dikumpulkan dengan melalui studi pustaka. Dengan metode dan analisis data yang telah digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik dengan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel reward yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Jateng KC Semarang, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kariyawan di kantor Bank Jateng KC Semarang. Dengan uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 65% kinerja karyawan bahwa dapat dijelaskan oleh variabel *reward* dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 35% dengan dijeaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dengan penelitian ini**.**

Kata Kunci: *reward*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to examine and analyze the influence of rewards and work discipline on employee performance at Bank Jateng KC Semarang. This study is an associative-causal type of research, aiming to analyze the relationship between one variable and another. The population in this study consists of employees working at Bank Jateng KC Semarang. However, the sampling method used is a saturated sampling technique, with a total sample of 31 respondents. Primary data was collected through questionnaire distribution, while secondary data was gathered through literature study. The methods and data analysis techniques used include descriptive and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques.The hypothesis testing results indicate that the reward variable does not affect employee performance at Bank Jateng KC Semarang, whereas work discipline has an influence on employee performance at the same office. The coefficient of determination test shows that 65% of employee performance can be explained by the reward and work discipline variables, while the remaining 35% is explained by other factors not included in this study.

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

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menjalankan bisnis perbankan. Pengelolaan sumber daya manusia tentunya memerlukan strategi

yang baik agar menghasilkan kinerja yang unggul. Selain itu karyawan akan menunjukkan kemampuan maksimalnya ketika merasa nyaman dalam suatu kondisi kerja dengan diberikan oleh upaya timbal balik *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Di antara bentuk *feedback* yang diterima karyawan seperti gaji, upah, insentif, bonus atau bahkan penghargaan (*reward*) yang merupakan sebagai alat pendorong karyawan agar tetap gigih dalam mempertahankan kinerjanya (Mora et al., 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan kerja karyawan dengan tetap memberikan kesempatan untuk memperbaiki keterampilan dan menambah pengetahuan pada saat melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan yang maksimal akan mendukung terhadap pencapaian tujuan perbankan. Semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perbankan secara keseluruhan menurut (Mora et al., 2019).

Menunjang pembangunan daerah, PT. Bank Jateng hadir untuk mendorong peningkatan ekonomi daerah dan kesejahteraan masyarakat di Jawa Tengah. Bank Jateng terus berupaya untuk terus berkomitmen untuk dapat mendukung karyawan yang jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga dapat menghasilkan output yang optimal dan bekerja agar mampu bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Meskipun secara umum kedisiplinan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah KC Semarang sudah cukup baik, namun juga masih ada beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan & Silvya (2019) ada beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan, seperti halnya tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, pemberian *reward,* kompensasi, atau upah, sanksi hukum, dan pengawasan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling krusial dalam keberlangsungan organisasi karena berperan aktif dalam pengambilan keputusan untuk membangun dan mengembangkan perusahaan. Dalam setiap organisasi harus memiliki SDM yang cekap dan unggul serta mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam beradaptasi dengan tantangan di era globalisasi saat ini. Potensi SDM yang dimiliki suatu organisasi dapat juga untuk berpengaruh terhadap tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, semakin meningkatnya persaingan dan kompetisi menyebabkan karyawan harus berusaha keras juga dalam kinerjanya. Apabila SDM sudah tidak sanggup untuk menghadapi segala tuntutan dari pimpinan dengan suatu pekerjaan dan juga melalaikan kewajibannya, maka juga dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai kinerja rendah. Oleh karena itu hasil kinerja karyawan juga perlu terus diperhatikan dan dijaga dan harus ditingkatkan demi mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam suatu kebijakan pelaksanaan program tanggung jawab sosial Bank Jateng terhadap pegawai didasarkan pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Aset perusahaan, lingkungan dan komunitas sekitar dari potensial bahaya yang sangat berhubungan dengan suatu kegiatan Bank Jateng (Hasibuan & Silvya, 2019).

Kedisiplinan kerja karyawan secara harfiah juga diperlakukan oleh Bank Jateng tersebut namun juga dapat dilihat juga *reward* dan disiplin kerja juga

merupakan salah satu dalam kedisiplinan kerja dan dapat untuk memotivasi kerja yang baik juga harus dapat berpengaruh harus signifikan. Dengan kedisiplinan kerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam suatu pengelolan pegawai dan juga dapat untuk meningkatkan dalam suatu pegawai. Misalnya ketepatan waktu dalam bekerja semisal datang tepat waktu dan mengumpulkan pekerjaan tepat waktu, dan taat dalam peraturan yang telah di buat dari perusahaaan, dan bertanggung jawab saat mengerjakan tugas (Hasibuan & Silvya, 2019).

Dengan target kerja karyawan saat ini itu dengan hasil kerja yang ingin di capai oleh perusahaan dengan melalui hasil yang diperoleh. Misalnya dengan target kerja yang tinggi itupun juga dapat menyebabkan karyawan yang sering *over time*, dan juga menyebabkan kurun waktu munculnya intensi pengunduran diri, namun dengan target kerja juga dapat untuk membantu karyawan dalam memprioritaskan pekerjaan dan dapat untuk mengatur pekerjaan, dan untuk demotivasi itu juga dapat menyebabkan kegagalan untuk mendapatkan suatu target. Untuk bisa dapat mencapai target kita harus membuat suatu daftar prioritas dengan target-target yang kecil juga, pada saat bekerja harus efektif dan efisien, dengan target-target yang di inginkan meningkat dengan perlahan-lahan (Umam, 2024).

Oleh penurunan kinerja karyawan secara harfiah disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya pemberian *reward* yang tidak sesuai sasaran dan ketidak merataan kontribusi dalam kedisiplinan kerja. Kedua faktor ini adalah prinsip utama yang menjadi prioritas dalam pengawasan pencapaian tujuan perbankan, termasuk *Good Corporate Governance* (GCG). Penerapan GCG itu sendiri melibatkan proses dan struktur yang bertujuan untuk mengelola bisnis dengan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, keadilan, dan tanggung jawab (Umam, 2024).

Tabel 1. *Reward* dan Disiplin kerja yang diberikan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Bank Jateng KC Semarang

No	Jenis *Reward*	Masa Kerja
1	Asuransi Ketenagakerjaan	3 Bulan (Setelah Masa Probation)
2	Cuti Tahunan	1 Tahun
3	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 Tahun
4	Dana Pensiun	5 Tahun
5	Pesangon	5 Tahun

6	Bonus	3 Bulan (Setelah Masa Probation)

Sumber: PT. BPD Jawa Tengah
Bank Jateng KC Semarang

Bedasarkan Tabel 1, Dapat dilihat bahwa PT. Bank Pembangunan Daerah Bank Jateng KC Semarang juga memberikan beberapa *reward* diluar gaji pokok kepada kariyawan. Namun hal tersebut juga sangat penting untuk menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak bersikap tidak adil. Tetapi berdasarkan observasi peneliti, masih terlihat karyawan yang kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, di mana karyawan juga mengeluh salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan dengan cara perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sehinga mampu merangsang dan memengaruhi kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya seperti adanya pemberian *reward*. Menurut (Antika, 2021) berpandangan bahwa *reward* bisa berupa suatu hal yang berwujud seperti halnya apresiasi ataupun pemberian penghargaan kepada karyawan. Akibatnya, semangat karyawan berkurang dan pekerjaannya pun menjadi kurang optimal.

Tabel 2. Pengukuran Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2023-2024

Predikat	2023	2024	Perubahan	% Tahun 2024
Kurang	11	9	-2	29,0%
Cukup	10	11	+1	35,5%
Baik	10	11	+1	35,5%
Jumlah	31	31	-	100%

Sumber: PT. Bank Jateng KC Semarang

Sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 dengan pencapaian kerjanya sangat sesuai jumlah dengan jumlah karyawan yang banyak, oleh karena itu terdiri 20 karyawan dengan predikat baik bertambah dari 11 menjadi 9 dikarenakan juga membutuhkan 1 karyawan di bagian teller, dan ada promosi dan mutasi serta PKS yang sudah ada sedangkan karyawan dengan predikat cukup juga mengalami peningkatan dari 10 menjadi 11. Dan predikat kurang mengalami penurunan dari 10 menjadi 11 dikarenakan 2 karyawan tersebut keluar dari PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah KC Semarang di karenakan kontrak habis yang telah di tetapkan perusahaan dan di mana hal tersebut juga baik bagi produktivitas perusahaan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh beberapa kesalahan pada saat menyiapkan dokumendokumen nasabah saat melakukan peminjamaan uang misalnya dokumen tanah yang dibutuhkan, dan karyawan yang masih menunda pekerjaan, pada saat pekerjaan mendesak mereka harus terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diperintahkan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya kurang optimal.

Tentunya Bank Jateng KC Semarang juga memiliki beberapa permasalahan diantaranya tuntutan kerja dengan beban yang tinggi. Tuntutan kerja tersebut, bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Bank Jateng KC Semarang berupaya agar mampu mempertahankan karyawannya dengan tingkat kualitas kerja tinggi serta

selalu mendukung agar terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu.

Reward, menurut Wangdra (2024) menyatakan bahwa *reward* suatu analisis yang terkaitkan antara *reward* dan kinerja karyawan kini menunjukkan hasil yang positif, menandakan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi dalam analisis ini menjelaskan bahwa keterkaitan antara *reward* dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan melainkan diandalkan secara statistik. Menurut (Fareira & AR, 2024) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dikarenakan adanya penyesuaian pemberian *reward* dengan tingkat beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Semakin sedikit beban kerja, maka semakin sedikit pula *reward* yang telah diberikan, begitu juga dengan sebaliknya. Dengan seperti halnya dengan beban kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja karyawan melalui mekanisme pemberian *reward*. Perusahaan menetapkan besaran *reward* berdasarkan tingkat beban kerja yang ditanggung karyawan, di mana beban kerja yang lebih berat umumnya diikuti dengan *reward* yang lebih besar, sedangkan beban kerja yang lebih ringan memperoleh *reward* yang lebih sedikit. Penyesuaian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan selaras dengan usaha yang dikeluarkan, sehingga dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kinerja. Namun, apabila *reward* yang diberikan tidak proporsional dengan beban kerja, hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja*,* menurut (Wangdra, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif, menandakan bahwa tingkat keteraturan dan ketertiban dalam disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dapat diandalkan secara statistik. Menurut (Muna & Isnowati, 2022) telah menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak singnifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan kerja karyawan dengan tetap memberikan kesempatan untuk memperbaiki keterampilan dan menambah pengetahuan pada saat melaksanakan perkerjaan mereka. Kinerja karyawan yang maksimal akan mendukung terhadap pencapaian tujuan perbankan. Semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perbankan secara keseluruhan (Wangdra, 2024).

Dalam pemberian *reward* dan disiplin kerja sangatlah penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan disiplin kerja terhadap karyawan akan menjadi berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkat kinerjanya sehingga

karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerjanya. Namun dalam pengolaan sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi *reward* dan disiplin kerja, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK (Muna & Isnowati, 2022).

Oleh karena itu, maka selayaknya pihak bank harus mampu mendorong para karyawannya untuk memberikan yang terbaik, tentunya melalui pemberian *reward*. *Reward* adalah penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perbankan. Bank Jateng KC Semarang juga memberikan *reward* atau penghargaan kepada para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan tujuan agar karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya dan menjadi motivasi kepada para karyawan. Namun pada kenyataannya, pemberian *reward* yang dipraktekkan oleh manajemen Bank Jateng KC Semarang tidak sesuai sasaran atau tidak adil dikarenakan yang mendapat *reward* kebanyakan karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan atasannya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial terhadap karyawan lainnya (Muna & Isnowati, 2022).

Pemberian disiplin kerja ini tentunya tidak semudah seperti yang dibayangkan oleh banyak orang, akan terdapat berbagai macam kendala dalam prakteknya. Sebagian karyawan Bank Jateng KC Semarang masih merasakan kepiluan terhadap kebijakan dalam pemberian disiplin kerja. Realitanya disiplin kerja itu tidak dapat diterima oleh semua karyawan secara maksimal jika dibandingkan dengan pengorbanan jasa yang telah mereka keluarkan. Artinya kondisi ini selalu menjadi bumerang bagi karyawan yang hanya mampu bekerja secara normal saja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan disiplin kerja yang diterapkan oleh manajemen. Sebagian karyawan merasa bahwa pemberian disiplin kerja tidak seimbang dengan pengorbanan dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan kebijakan tersebut sulit diterima secara maksimal oleh seluruh karyawan, khususnya bagi mereka yang hanya mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Situasi ini berpotensi menimbulkan demotivasi, penurunan semangat kerja, serta menghambat terciptanya lingkungan kerja yang harmonis di Bank Jateng KC Semarang (Agustin et al., 2019).

Yaitu suatu penghargaan yang dinamakan *reward* yang telah diberikan namun juga memiliki suatu pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan misalnya dengan bentuk finansial seperti halnya insentif, bonus, gaji tambahan. Namun juga dapat disebut dengan non finansial dengan seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang promosi. Namun untuk pemberian *reward* itu diberikan sangatlah rutin dengan sistem kenerja individu maupun kelompok namun juga dapat memotivasi dalam peningkatan produktivitas dalam kurangnya kinerja yang rata dan transparan untuk dapat menentukan *reward*.

Untuk itu *reward* juga dapat memiliki pengaruh yang signifikan untuk kinerja yang telah diberikan secara tepat, adil, dan konsisten juga dalam bekerja namun ini juga sering muncul juga karena kurangnya evaluasi. Untuk disiplin kerja dalam bekerja dalam sistem kerja dengan kondisi karyawan yang sangatlah konsisten dalam melaksanakan pekerjaan misalkan dengan aturan kerja, misalnya jam masuk kerja tepat waktu namun dengan itu dengan kekonsistenan dalam menjalankan pekerjaan dengan aturan-aturan yang diberikan, namun juga dapat untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efektif. Namun dengan kurangnya pengawasan kurang disiplin dengan pentingnya bekerja sebagai bagian dari profesional dan namun kurangnya untuk pemahaman yang jeli itupun kunci utama dalam bekerja.

Namun juga sering disebabkan lemah dalam pengawasan dan sanksi yang diberikan namun juga dapat pemahaman karyawan apa artinya tentang pentingnya kedisiplinan. Namun dengan kedua aspek dalam *reward* dan disiplin kerja akan dapat membantu juga untuk perusahaan dalam untuk meningkatkan dalam produktivitas dalam bekerja, untuk dapat memperkuat juga dapat memotivasi karyawan untuk dapat membangun kinerja karyawan yang lebih baik untuk secara keseluruhan menunjukan positif (+).

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih sering dilakukan di sektor manufaktur atau perusahaan multinasional besar. Dalam konteks perbankan daerah, khususnya Bank Jateng KC Semarang, dinamika *reward* dan disiplin kerja yang diterapkan dapat berbeda. *Reward* di sektor ini mungkin lebih terkait dengan tunjangan kesejahteraan atau bonus berkala dibandingkan insentif berbasis produktivitas. Keadilan dalam pemberian *reward* yang ditemukan adanya ketidak puasan karena pemberian *reward* yang dianggap tidak adil atau bias kepada karyawan tertentu. Hal ini berbeda dengan asumsi pada penelitian (Hasibuan & Silvya, 2019), dimana *reward* diasumsikan diberikan dengan adil. Fokus kombinasi (*reward* dan disiplin kerja), penelitian (Suak *et al,* 2024) hanya membahas *reward*, sedangkan (SINAMBELA, 2024) fokus pada disiplin kerja. Penelitian ini menggabungkan keduanya untuk melihat pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam lagi (i) Apakah r*eward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng KC Semarang? (ii) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng KC Semarang? (iii) Apakah *reward* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng KC Semarang?.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Reward*

Menurut (Makhmud & Handoko, 2024) *reward* sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai pengakuan atas usaha atau prestasi yang mereka capai. Penghargaan ini dapat berupa kompensasi atau bentuk lain yang dapat meningkatkan perasaan diterima dan diakui di lingkungan kerja. *Reward* juga dapat diberikan sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kepada mereka yang telah berkontribusi atau mencapai keunggulan dalam tugas atau bidang tertentu.

Dalam pemberian *reward* juga penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia adalah untuk memotivasi tenaga kerja, mendorong kinerja yang lebih baik, dan memelihara keseimbangan dalam pembinaan tenaga kerja. Hal ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan untuk mencapai keunggulan, dan membangun hubungan yang baik antara pekerja.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Makhmud & Handoko, 2024).

Reward yang diberikan karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang debirikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Makhmud & Handoko, 2024).

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada kariyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi (Makhmud & Handoko, 2024).

2.1.2 Macam-macam *Reward*

Menurut (Makhmud & Handoko, 2024) *Reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu:

1. *Reward* Intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkandung juga berupa perusahaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu:

1. Penyelesaian (*Completion*)
2. Pencapaian (*Achievement*)
3. Otonomi (*Autonomy*)
4. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

2. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus) kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Reward menjadi salah satu motivasi bekerja dalam melakukan pekerjaan, bahwa motivasi dasar manusia: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berafialiasi dan kebutuhan akan berprestasi. Karena kebutuhan beprestasi mendorong

seseoranguntuk mengembangkan kreatifitas dan mengaktualisasikan kemampuan untuk mencapai prestasi yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa seseorang dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafialiasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, ingin dihormati dan merasa dirinya penting.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan *Reward*:

Menurut (Makhmud & Handoko, 2024) terdapat 3 jenis yang mempengaruhi fungsi dan tujuan reward, yaitu dengan sebagai berikut:

A. Fungsi *Reward*:

1. Meningkatkan Motivasi: *Reward* membantu memperkuat motivasi individu untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Dengan menawarkan pengakuan atau penghargaan, individu cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik.
2. Identifikasi Kemampuan Lebih: *Reward* digunakan untuk memberikan tanda pada individu yang memiliki kemampuan dan pencapaian luar biasa, mendorong pengembangan bakat dan potensi yang lebih tinggi.
3. Bersifat Universal: *Reward* memiliki cakupan yang luas dan dapat diterapkan secara umum dalam organisasi untuk memotivasi dan memenuhi kebutuhan beragam karyawan.

B. Tujuan *Reward*:

1. Menarik Talenta Baru: Tujuan utama *reward* adalah menarik individu berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan, menciptakan daya tarik bagi calon karyawan yang potensial.
2. Mempertahankan Karyawan: *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam perusahaan, mencegah mereka pindah ke organisasi lain dengan menawarkan insentif dan penghargaan yang memadai.
3. Meningkatkan Kinerja: *Reward* digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan agar tetap berprestasi dengan memberikan dorongan, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun penghargaan non-finansial.

C. Indikator *Reward* :

1. Insentif: Insentif mencakup komponen *reward* yang melibatkan pemberian bonus atau saham kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja tinggi mereka. Ini bertujuan untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
2. Kesejahteraan: Program kesejahteraan karyawan, termasuk tunjangan dan fasilitas kerja seperti kendaraan dinas, juga menjadi indikator *reward*. Ini mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
3. Pengembangan Karir: Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka, sehingga menciptakan peluang untuk perkembangan karir yang lebih baik.
4. Penghargaan Psikologis: Penghargaan psikologis, seperti pengakuan dan pujian, menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi karyawan secara emosional.

2.2 Disiplin Kerja

Pemberian kedisiplinan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan sistem dan *reward* untuk pekerja atau karyawan. Dalam kedisiplinan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawannya, dan hal ini berkaitan dengan kinerja, sistem, serta kualitas karyawan yang menerima dengan kedisiplinan kerja.

Dengan kedisiplinan kerja itujuga merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketepan oleh perusahaan yang telah ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia juga dapat menyesuaikan diri dekan kesukarelaan dalam suatu peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Sukiyah et al., 2021) kedisiplinan adalah suatu ketaatan kepada hukum dan peraturan yang sangat berlaku. Menurut (SINAMBELA, 2024) kedisiplinan merupakan adalah suatu sikap, yang tingkah laku dan perbuatan yang sangat sesuai dengan suatu peraturan perusahaan baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Oleh karena itu menegakkan suatu kedisiplinan sangatlah penting untuk perusahaan, bagi organisasi adanya kedisiplinan kerja juga akan menjamin dengan terpeliharanya suatu tata tertib dan juga untuk kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memberikan tugas, sehingga dapat diperoleh dengan hasil yang optimal. Sedangkan untuk karyawan akan diperoleh dengan suasana kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

Dalam pemberian disiplin kerja, sistem *reward*, dan pengukuran kinerja karyawan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa faktor dalam menentukan besaran dalam suatu kedisiplinan kerja, seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan finansial perusahaan, dorongan dari serikat buruh, posisi jabatan, kondisi ekonomi nasional, produktivitas, kemampuan karyawan, tingkat pendidikan, dan pengalaman karyawan.

Dalam pemberian kedisiplinan kerja bukan hanya sekadar imbalan, tetapi juga berperan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Selain itu, pemberian *reward* dapat membantu perusahaan menciptakan hubungan erat antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas hubungan tersebut. Hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang loyal, yang berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan.dengan kedisiplinan kerja juga dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar.

Sangatlah penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kedisiplinan kerja juga dapat diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ini berkaitan dengan konsep keadilan dalam pemberian kedisiplinan kerja, di mana reward harus memenuhi kebutuhan pokok karyawan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Hal ini akan membantu menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan serta memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

2.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja:

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai yang dapat di dalam suatu instannasi tersebut. Semua kegiatan kedisiplinan yang harus bersifat suatu pendidik di dalam suatu instansi terdapat dengan jenis-jenis dengan kedisiplinan kerja dengan menurut (R. I. Agustin et al., 2019) dengan di bawah ini:

1. Disiplin Preventif

   Dengan kedisiplinan yang bertujuan untuk dapat mencegah pegawai untuk yang tidak tidak sesuai peraturan. Suatu tindakan tersebut juga dapat mendorong agar pegawai agar dapat taat kepada berbagsi ketentuan yang dapat berlaku dan memenuhi setandar yang sudah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

   Yaitu suatu kedisiplinan yang bertujuan agar pegawai agar tidak melakukan suatu pelangaran yang sudah dilakukan ataupun dilanggar. Jika sudah ada pegawai yang nyata yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuanketentuan yang sudah berlaku atau yang sudah gagal memenuhi standar yang ditetapkan, akan juga dikenakan suatu sanksi kedisiplinan. Maka harus perlu untuk memaksa dengan menggunakan suatu tindakan korektif dengan misalnya peringatan lisan, peringatan tulisan, disiplin pemberhentian sementara.

3. Disiplin Progresif

   Adalah suatu kedisiplinan yang bertujuan agar dapat memberikan suatu kesempatan kepada pegawai agar dapat mengambil suatu tindakan korektif misalnya sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakannya manajemen untuk memberikan kesalahan untuk memberikan hukuman lebih berat terhadap suatu pelanggaran yang sudah berlangsung. Dengan suatu kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk kedisiplinan pegawai tentunya juga bersifat positif juga dan juga tidak dapat mematahkan semangat pegawai. Agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama juga.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja:

Semua kegiatan kedisiplinan yang harus bersifat suatu pendidik di dalam suatu instansi terdapat dengan jenis-jenis dengan kedisiplinan kerja dengan menurut (R. I. Agustin et al., 2019) dengan di bawah ini:

1. Kehadiran

   Misalnya suatu pegawai yang sudah memiliki kedisiplinan kerja yang baik makan akan selalu hadir dengan tepat waktu. Dengan suatu kehadiran yang baik menunjukan bahwa pegawai tersebut akan menghargai pekerjaannya dan berkomitmen untuk dapat menyelesaikan suatu tugas-tugas yang telah di berikan dari perusahaan dengan mengerjakan sebaik-baiknya.

2. Ketepatan Waktu

   Adalah suatu pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik maka akan selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan dan menyelesaikan suatu pekerjaanya.

3. Produktivitas

   Suatu pekerja yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik juga akan selalu produktif pada saat bekerja.dan selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu juga.

4. Kualitas Kerja

Pada saat bekerja mereka tidak akan asal-asalan pada saat mengerjakan tugas mereka dan juga akan berusahaa untuk menghasilkan output yang terbaik.

5. Ketaatan Pada Peraturan

Dengan kedisiplinan yang penting maka pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang baik maka akan selalu juga memtuhi peraturan-peraturan yang telah diberikan yang tidak akan merugikan organisasi yang lain.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut para ahli (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau klompok seperti setandar hasil dalam kepuasan bekerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Menurut pendapat para ahli (Nawawi, 2024) kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/non material. Untuk menurut para ahli (Hursepuny et al., 2024), merupakan perilaku nyata yang ditampilkan dalam setiap orang sebagai prestasi dalam bekerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peran dan bidang pekerjaan masing-masing di perusahaan.

Dengan demikian pekerja itu dapat dikatakan sebagai alat ukur serangkaian hasil pekerjaan yang yang disumbangkan oleh karyawan dengan perbandingan tenaga dan waktu yang dikorbankan dengan hasil yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelomnya oleh pimpinan perusahaan.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mora et al., 2019) penilaian bekerja kepada seorang karyawan, standar pekerjaanya harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

1. Jumlah Bekerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang dapat menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan tersebut.

2. Kualitas Bekerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai kualitas yang dapat dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu. Dalam setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang dapat harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerja atau dalam bekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dapat dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil bekrja.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari bekerja dalam satu minggu bekerja. Kinerja karyawan ini ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus disesuaikan oleh dua orang karyawan atau/lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan dalam kerja samanya antara karyawan sangat dibutuhkan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Menurut (Sutrisno & Suhendi, 2019), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Interernal Organisasi

Dengan sistem pemberian *reward* ini dengan sistem *reward* yang adil rata-rata ini dan transparan ini juga dapat untuk dapat memotivasinya dalam bekerja yang lebih baik. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dan dapat untuk mendorong karyawan dan berprestasi juga. Dengan kebijakan dan prosedur yang jelas dengan prosedur yang konsisten untuk dapat membantu karyawannya untuk dapat memahami dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi di tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai untuk dapat meningkatkan disiplin kerja. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainyannya misalnya strategi dalam organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus dapat menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Dalam kondisi ekonomi, dengan seperti inflasi atau dengan resesi, dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam pemberian *reward* dan dapat juga untuk mempengaruhi moral karyawan juga. Dengan peraturan pemerintah juga dengan kebijakan pemeritah dengan keterkaitan dengan tenaga kerja, seperti halnya upah minimum atau regulasi dengan ketenagakerjaan, namun juga dapat mempengaruhi struktur *reward* dan disiplin kerja juga. Dengan persaingan industri saat ini dapat mendorong juga agar organisasi untuk dapat menawarkan *reward* yang lebih kompetitif guna dapat mempertahankan karyawan berkualitas juga. Suatu keadaan dalam bekerja, atau situasi yang dapat terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya kirsis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatnya inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3. Faktor Internal Karyawan

Juga dapat untuk memotivasi diri sendiri dengan tingkat memotivasi individu juga dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespon *reward* dan dapat untuk menerapkan disiplin dalam bekerja. Dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang baik maka cenderung memiliki kedisiplinan bekerja yang lebih tinggi dan lebih responsif terhadap *reward.* Dengan sikap dan persepsi karyawan ini terhadap keadilan dalam pemberian *reward* dan dapat juga untuk di

terapkan dengan kedisiplinan bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia dapat berkembang dalam bekerja.

2.3.3 Aspek-Aspek Penelitian Karyawan

Suatu kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tentunya harus berbasis standar pengukuran yang ditetapkan sebelumnya oleh pihak manajemn. Hal ini bertujuan agar hal pengukuran yang dapat dibuat dan harus mencakup beberapa aspek dari penilaian kinerja sehingga nantinya ketika karyawan kembali bekerja pada posisinya di mana mereka memahami apa yang harus mereka kerjakan. Dengan kata lain penerapan tentang konsep *the rigth man in the rigth place* itu dapat diaplikasikan dengan akurat. Untuk itu dalam merancang metode penilaian kinerja harus dapat dipertimbangkan beberapa aspek-aspek penilaian kinerja. Menurut (Sutrisno & Suhendi, 2019) mengelompokan aspek-aspek penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis

Penilaian kinerja pada aspek kemampuan teknis ini dimana penekanannya lebih pada penguasaan keterampilan teknis karyawan.

2. Kemampuan konseptual

Berikutnya aspek penelitian ke dua yaitu penilaian penguasaan konsep kerja.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Terakhir aspek yang juga sangat penting yaitu membangun hubungan kerjasama antara karyawan, memotivasi karyawan dan negosiasi dan lain-lainnya.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional

Sumber: Data berbagai jurnal, 2024

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	*Reward* (X1)	(Makhmud & Handoko, 2024) *Reward* merupakan sebagai bnetuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembina yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Karir 4. Penghargaan Menurut (Makhmud & Handoko, 2024)
2	Disiplin Kerja (X2)	(Yustianto et al., 2024) disiplin kerja segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan suatu programprogram disiplin kerja juga penting penting bagi perusahaan dan karyawan juga, karena akan dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan sistem dan *reward* untuk pekerja atau karyawan.	1. Disiplin dalam bekerja 2. Taat dalam aturan-aturan yang diberikan perusahaan Menurut (D. D. Agustin, 2019)
3	Kinerja karyawan (Y)	(Fajri & Rohman, 2020) kinerja karyawan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, dengan suatu target yang ditentukan selama periode tertentu yang pedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Ketepatan waktu (waktu kerja) 3. Kerja sama tim 4. Produktivitas kerja 5. Kehadiran kerja 6. Disiplin kerja Menurut (Mora et al., 2019)

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut penelitian (Linda & Hasibuan, 2024) menemukan bahwa *reward*

yang diberikan secara adil dan sesuai kebutuhan karyawan meningkatkan profuktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun dengan *reward* ini adalah bentuk apresiasi yang yang telah di berikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja, yang dapat meningkatkan suatu motivasi dan produktivitas kerja. Namun dengan kedisiplinan bekerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap suatu aturan dan prosedur organisasi yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dengan efektivitas kerja. Menurut Robbins dan Judge dalam (Halawa & Yokanan, 2024) *Reward* intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja kariyawan dengan menciptakan motivasi yang lebih tinggi. Dengan kedisiplinan bekerjanya yang sangat kuat dapat mengurangi tingkat kesalahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas kerja. menunjukkan bahwa penghargaan finansial seperti bonus dan insentif berdampak signifikan pada motivasi kerja karyawan. Menurut (Mangku Negara, 2024) menjelaskan bahwa *reward* intrinsik, seperti pengakuan verbal dan penghargaan, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara positif. *Reward* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif.

H1: Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dengan disiplin kerja yang ditegakkan melalui pengawasan dan sanksi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. (R. I. Agustin et al., 2019) menekankan pentingnya penerapan disiplin korektif untuk memastikan karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap tugas, dan perilaku kerja yang profesional. Menurut (Distaningtyas, 2024) dengan kedisiplinan kerja karyawan, yang baik akan memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan standar yang di tetapkan perusahaan, dengan karyawan yang akan meningkatkan ataupun mendapatkan gilirannya untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efesiensi kerjanya saat ini.

H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.3 *Reward* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

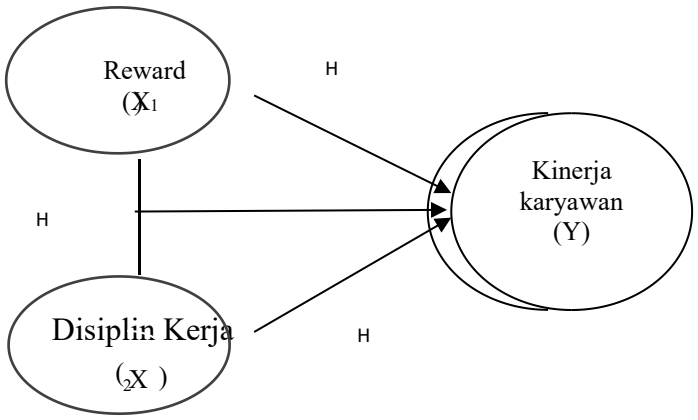
Kombinasi antara *reward* dan disiplin kerja dianggap mampu menciptakan efek sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sumidartiny & Ningsih, 2024) menemukan bahwa ketika *reward* diberikan secara rutin dan disiplin kerja diterapkan dengan konsisten, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memenuhi target kerja mereka. Hal ini yang menyatakan bahwa *reward* meningkatkan semangat kerja, sementara disiplin kerja memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur. Kombinasi ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, dimana karyawan terdorong untuk bekerja dengan optimal. Dengan ini juga untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, yang dapat untuk mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Dengan menerapkan kedisiplinan bekerja yang konsisten dan berkontribusi dan singnifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan yang baik. Dengan keduanya saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang sangat mendukung.

H3: Reward dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dijabarkan di atas maka dapat digambarkan sesuatu model penelitian yang sesuai untuk memformulasikan hipotesisnya.



Gambar 1. Model penelitian

Sumber: Data dikembangkan untuk studi ini, 2024

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*reward* dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). pendekatan ini dipilih karena relevan untuk mengukur pengaruh antar variabel menggunakan data numerik yang diolah secara statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (MSDM, n.d.) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dapat dipelajari dan kemudian juga dapat diambil kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (MSDM, n.d.) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (MSDM, n.d.) adalah bagian dari jurnal karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Jateng KC Semarang yang berjumlah 31 responden. Untuk sampel, karena jumlah populasi minim yakni 31 responden, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik ini menurut

(Sugiyono, 2019) dalam (MSDM, n.d.) digunakan ketika semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini memastikan bahwa seluruh karyawan di Bank Jateng KC Semarang diikutsertakan dalam penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasinya lebih minim, sehingga seluruh populasi dapat dianalisis dan memberikan hasil yang lebih akurat karena tidak ada elemen populasi yang diabaikan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarkan melalui WhatsApp. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel *reward,* disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Skala yang dikembangkan oleh *Likert* digunakan untuk menilai tanggapan responden, dengan 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Berikut adalah langkah-langkah analisis data yang dilakukan:

3.4.1 Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari kuesioner.

1. Uji Validitas

   Menurut (Suwanto et al., 2022) menggunakan metode korelasi *pearson product moment* untuk memastikan bahwa setiap butir dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Item dianggap valid jika *r* hitung > *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05

2. Uji Reliabilitas

   Menurut (Suwanto et al., 2022) menggunakan *Alpha Cronbach* untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha > 0,6.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linear berganda. 1. Uji Normalitas

Menurut (SINAMBELA, 2024) Menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

   Menurut (SINAMBELA, 2024) digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan antar variabel independen yang sangat tinggi. Toleransi > 0,10 dan VIF < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (SINAMBELA, 2024) menggunakan uji *Glejser* untuk memastikan varians residual tetap sama. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Mora et al., 2019) regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan variabel independen (*reward* dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan analaisis rengresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b_1, b_2,	=	Koefisien regresi
X_1	=	Reward
X_2	=	Disiplin Kerja

Jika koefisien positif menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika koefisien negatif menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3.4.4 Uji Hipotesis

Menurut (Suwanto et al., 2022) untuk Uji T, Uji F, ini digunakan untuk dapat menguji suatu pengaruh dengan masing-masing variabel yang saling berhadapan suatu kinerja karyawan tersebut ini. Menurut (Prawirosentono, 2024) untuk koefisien determinasi (R^2) ini dengan bagaimana interpretasi pengaruh variabel independen dengan terhadan suatu kinerja karyawan.

1. Uji t (Parsial)

Menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kriteria, signifikan jika *t hitung* > *t tabel* atau nilai signifikansi < 0,05.

3. Uji F (Simultan)

Menguji pengaruh simultan variabel independen terhadp variabel dependen. Dengan kriteria, signifikan jika *F hitung* = 10,5 dan *F tabel* = 3,2 maka pengaruh signifikan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menunjukkan seberapa besar variabel independen (*reward* dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Misal jika R^2 = 0,65 maka 65% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh *reward* dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh faktor lain.