

JAFM:
**Journal of Accounting and
Finance Management**

E-ISSN: 2721-3013
P-ISSN: 2721-3005

<https://dinastires.org/JAFM> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v7i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi di Koperasi Tabungan dan Pinjaman Kopdit Obor Mas)

Mectildis Ivoni Mbupu¹, Khuzaini Khuzaini²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia, mbupuivoni@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia, khuzaini@stiesia.ac.id

Corresponding Author: mbupuivoni@gmail.com¹

Abstract: *This study investigates and analyses the effect of reward and work motivation on employees' performance, also the role of work discipline as a mediating variable at KSP Kopdit Obor Mas). The study applies quantitatively with an explanatory approach. Furthermore, the population were all employees at KSP Kopdit Obor Mas consisted of 210 respondents. The data were collected using saturated sampling. Moreover, a questionnaire was distributed to the respondents as samples. Regression and path analysis with statistics software were used as the data analysis technique. As a result, it shows that (1) reward has a positive and significant effect on employees' performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employees' performance, (3) work discipline has a positive effect on employees' performance, (4) reward has a positive and significant effect on work discipline, (5) work motivation has a positive effect on work discipline, (6) work discipline mediates the effect of reward on employees' performance, and (7) work discipline mediates the effect of work motivation on employees' performance. In addition, the findings indicate that the improvement of employees' performance will be more optimal when reward and work motivation are supported by the implementation of a better work discipline and consistency within the organization.*

Keywords: *Reward, Work Motivation, Work Discipline, Employees Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi di KSP Kopdit Obor Mas. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penjelasan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di KSP Kopdit Obor Mas yang berjumlah 210 responden. Data dikumpulkan menggunakan metode sampling jenuh. Selain itu, kuesioner dibagikan kepada responden sebagai sampel. Analisis regresi dan path analysis dengan perangkat lunak statistik digunakan sebagai teknik analisis data. Hasilnya menunjukkan bahwa (1) reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, (6) disiplin kerja memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, dan (7) disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal ketika reward dan motivasi kerja didukung oleh penerapan disiplin kerja dan konsistensi yang lebih baik di dalam organisasi.

Kata Kunci: Penghargaan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Koperasi adalah sebuah badan usaha yang dibentuk oleh orang-orang atau badan hukum lainnya yang menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip koperasi. Koperasi juga merupakan bagian dari gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada prinsip kekeluargaan (Pasal 1 ayat (1) UU No. 25 tahun 1992). Kehadiran koperasi memiliki tujuan mulia dalam mendukung perekonomian masyarakat, baik di tingkat daerah maupun nasional. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 menjelaskan bahwa tujuan koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota secara khusus dan masyarakat secara umum, serta turut serta dalam membangun bangunan perekonomian nasional guna mencapai masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mendukung tujuan tersebut, koperasi memerlukan tenaga kerja manusia (SDM) (Moron, et al. 2023). SDM dalam koperasi harus memiliki kemampuan dan prestasi yang baik agar dapat menjalankan tugas-tugas manajemen secara baik; oleh karena itu, pengurusan SDM tidak hanya memperhatikan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga harus memperhatikan nilai karyawan, karena salah satu hal utama dalam sebuah organisasi adalah kemampuan pegawai yang benar-benar berkontribusi dalam sistem kerja sama organisasi (Budiningsih, 2020). Selain itu, tenaga kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi pertumbuhan koperasi. Sebuah koperasi bisa berkembang dengan cepat jika didalamnya memiliki tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya.

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada target hasil kerja yang optimal (Sabila, 2021). Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) dalam Hendrawan & Pradhanawati (2017), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan dari pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan sumber daya dalam koperasi maka yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain reward (Dihan & Hidayat, 2020), motivasi (Ekhsan, 2019), dan disiplin kerja (Dihan, & Hidayat, 2020; dan Hendrawan & Pradhanawati, 2017).

Reward merupakan feedback positif yang diberikan perusahaan atas hasil dari pencapaian prestasi kerja karyawan yang dapat berupa hadiah, penghargaan atau imbalan (Sabila, 2021). Menurut Handoko (2012) reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Salah satu fungsi reward adalah untuk digunakan sebagai perangsang terhadap para karyawan agar mampu berkinerja dengan maksimal, dimana salah satu tujuan dari reward adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan reward yang sudah tertata dan tersalurkan dengan baik kepada karyawan, maka reward tersebut mampu memotivasi para karyawan untuk berkinerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sabila, 2021; Dihan & Hidayat, 2020; Juni Sisworo, S, 2014). Namun demikian ada peneliti lain menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Finola, et al. 2025; dan Kentjana & Nainggolan, 2018).

Selain dampaknya terhadap kinerja, reward yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan disiplin kerja. Pengaruhnya, akan menjadi perangsang bagi karyawan untuk bekerja secara baik dan tertib (Surahman, 2022). Semakin sering atau besar pemberian reward akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap disiplin kerja (Surahman, 2022; Purnomo, 2021; Bandiyono, et al. 2021; dan Wahyuningrum & Sudarso, 2020). Namun demikian penelitian lain menunjukkan bahwa reward berpengaruh negative terhadap disiplin kerja (Adhany, et al. 2022) dan juga reward tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Suak, et al. 2017).

Motivasi kerja adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau setidaknya mengembangkan cara tertentu, sebagai bentuk dari seseorang yang memiliki semangat ingin berhasil yang tinggi (Hendrawan & Pradhanawati, 2017). Motivasi adalah hal yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu atau menyelesaikan pekerjaan tertentu (Awwali, et al. 2024). Jika seseorang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan berdampak pada hasil kerjanya yang baik. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya rendah, maka akan mengurangi kinerja yang dicapai oleh orang tersebut. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kemampuan seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Awwali, et al. 2024; Candana, et al. 2020; Listiyana & Ngatno, 2019; dan Hendrawan & Pradhanawati, 2017). Namun demikian ada peneliti lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Waskito & Wulandari, 2022; Adha, et al. 2019; dan Bahri, S. 2019).

Selain memengaruhi hasil kerja, motivasi juga bisa membuat karyawan lebih taat pada aturan dan berdisiplin dalam bekerja. Pencapaian kedisiplinan seorang pegawai ditentukan oleh motivasi pegawai, (Zahari, 2017). Alami, et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan, agar setiap karyawan dapat berkontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan memiliki motivasi, seorang karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya. Ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi disiplin kerja, seperti yang dicatat dalam penelitian oleh (Alami, et al. 2022; Zahari, 2017; dan Susanty & Baskoro, 2012). Namun, pendapat yang berbeda diungkapkan oleh para peneliti lain yang mengatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi tingkat disiplin kerja, seperti yang disebutkan dalam penelitian (Rizal & Radiman, R., 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Prasetyo & Marlina, 2019). Bawelle & Sepang (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arifin & Sasana, 2022; Sutanjar & Saryono, 2019; dan Prasetyo & Marlina, 2019). Namun demikian ada peneliti lain menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kitta, et al. 2023; Lestari & Afifah, 2020; dan Bawelle & Sepang, 2016).

Pada penelitian ini disiplin kerja merupakan *variable intervening* untuk melihat pengaruh tidak langsung dari reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Wahyuningrum & Sudarso (2020) menjelaskan bahwa reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan sikap disiplin dan hal tersebut akan memicu karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja dan perilaku karyawan agar bisa memperoleh penilaian yang baik dari Perusahaan. Dihan & Hidayat (2020) menyatakan bahwa reward tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat

berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juni Sisworo, S. (2014), Sabila (2021). Namun hasil berbeda disampaikan oleh Masruroh, et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi reward terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja (Waskito & Wulandari, 2022; dan Hendrawan & Pradhanawati, 2017). Karyawan yang termotivasi memenuhi kebutuhannya akan lebih bertanggung jawab untuk mengikuti semua peraturan perusahaan. Namun demikian hasil berbeda ditunjukkan oleh Awwali, et al (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaji, terdapat perbedaan atau celah dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh langsung dari reward, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung dari faktor-faktor tersebut. Ini menunjukkan bahwa masih ada pertanyaan atau masalah yang belum terpecahkan dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian kembali dengan topik yang sama, namun lebih relevan dan penting, agar dapat melengkapi dan memperkaya karya ilmiah yang sudah ada. Penelitian ini dilakukan pada KSP. Kopdit Obor Mas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada KSP. Kopdit Obor Mas.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan memperhatikan hubungan yang sudah ditentukan sebelumnya. Artinya, apakah perubahan nilai di satu variabel akan membuat nilai di variabel lain berubah, atau apakah perubahan nilai di satu variabel terjadi karena perubahan nilai di variabel lain.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah proses yang dilakukan untuk mengubah hasil penelitian berupa data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mencapai kesimpulan. Untuk mengelola data tersebut, dapat menggunakan alat statistik berupa perangkat lunak statistik yang disebut Path Analisis.

Statisitik Deskriptif

Statisitik deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil data Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) skala *likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengukur instrumen dalam variabel penelitian ini, digunakan skala likert (5 poin).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Asumsi normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terpenuhi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal dan bilanilai signifikansi $> 0,05$ berarti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari

residual atas suatu pengamatan lainnya. Untuk melihat ada tidaknya heterokedasititas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Dasar analisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat diidentifikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011). Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* dibawah 0.1.

Analisis Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu regresi berganda (*multiple regression*). Analisis Regresi Berganda yang dipakai untuk memenuhi tujuan penelitian dalam membuktikan hipotesis yang dijabarkan dalam bentuk persamaan-persamaan matematis. Model penelitian secara matematis didasarkan pada koefisien jalur sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 Re + \beta_2 Mo + \beta_3 DK + \epsilon$$

$$DK = \alpha + \beta_1 Re + \beta_2 Mo + \epsilon$$

Path Analysis

Analisis jalur adalah cara yang digunakan untuk meneliti hubungan langsung dan tidak langsung antara beberapa variabel. Path analisis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986).

Koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung dari peubah yang ditentukan sebagai penyebab terhadap peubah yang ditentukan sebagai akibat. Koefisien jalur sebenarnya adalah koefisien regresi dalam bentuk baku. Berdasarkan gambar 1 diatas maka koefisien jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

- KK = $\alpha + \beta_1 Re + \beta_2 Mo + \beta_3 DK + \epsilon$(1)
- KK = $\alpha_1 + cRe + cMo$(2)
- KK = $\alpha_2 + aRe + aMo$(3)
- KK = $\alpha_3 + c'Re + bDK$(4)
- KK = $\alpha_3 + c'Mo + bDK$(5)

Pengukuran Path Analisis pada penelitian ini didasarkan pada ketentuan Baron dan Kenny (1986). Variabe DK disebut mediator atau intervening jika persamaan (1) Re dan Mo secara signifikan mempengaruhi KK (atau c 0), persamaan (2) Re dan Mo secara signifikan mempengaruhi DK (atau a 0), dan persamaan (3 dan 4) Re dan Mo secara signifikan mempengaruhi KK dengan mengkontrol Re dan Mo (atau b 0). Jika pengaruh Re dan Mo terhadap KK signifikan dan menurun menjadi nol dengan memasukan variabel DK, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh Re dan Mo terhadap KK signifikan dan menurun tidak sama dengan nol dengan memasukan variabel DK, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*).

Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: (1) tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel DK, dan (2) variabel Re dan Mo tidak mempengaruhi KK.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit-nya*. Secara statistik, pengujian ini dapat diukur dengan koefisien determinasi (R^2) dan Uji F.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengukuran yang dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meprediksi variabel-variabel dependen.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak.
- b. Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik nya. Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak.
- b. Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Item Pernyataan | Nilai Sig. Re | Nilai Sig. Mau | Nilai Sig. DK | Nilai Sig. KK | Keputusan |
|-----------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-----------|
| 1 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.000 | 0.000 | | | Valid |
| 7 | 0.000 | 0.000 | | | Valid |
| 8 | 0.000 | | | | Valid |
| 9 | 0.000 | | | | Valid |
| 10 | 0.000 | | | | Valid |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu reward, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Sig. < 0.05 sehingga disimpulkan bahwa setiap item kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keputusan | Keputusan |
|------------------|----------------|---------------------------------|-----------|
| Reward | 0.920 | <i>Cronbach alpha > 0,60</i> | Reliabel |
| Motivasi | 0.923 | | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0.909 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.918 | | Reliabel |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Dari tabel 2 terlihat bahwa semua variabel penelitian, yaitu reward, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diujikan.

Statisitik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Variabel

| No | Variabel | Rata rata Skor (%) | Kategori | Penjelasan |
|----|------------------|--------------------|----------|--|
| 1 | Reward | 78,5 | Baik | Sistem reward sudah baik, terutama kepuasan dan jaminan sosial, namun gaji, tunjangan, dan bonus perlu ditingkatkan. |
| 2 | Motivasi | 79,3 | Baik | Motivasi kerja cukup tinggi, didukung faktor finansial dan non-finansial, namun lingkungan kerja dan tunjangan perlu diperbaiki. |
| 3 | Disiplin Kerja | 82,8 | Baik | Disiplin kerja tinggi, terutama dalam kepatuhan dan sikap kerja, namun kecepatan dan ketelitian masih perlu ditingkatkan. |
| 4 | Kinerja Karyawan | 78,8 | Baik | Kinerja sudah baik, terutama efektivitas kerja, namun ketepatan waktu dan pencapaian target perlu ditingkatkan. |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

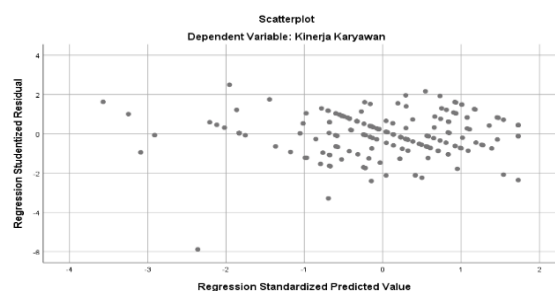
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| Uji Kolmogorov-Smirnov | | |
|-----------------------------|-------|--------|
| T Statistik | 0.080 | Normal |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | 0.122 | |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.122 > 0.05 sehingga disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keputusan |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Reward | 0.348 | 2.871 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi | 0.354 | 2.822 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Disiplin Kerja | 0.532 | 1.881 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai Tolorence lebih besar dari 0.1 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atas variabel independent.

Analisis Regresi Linear

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Model 1

| Model | Coefficients ^a | | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 1.016 | .935 | |
| Reward | .245 | .033 | .503 |
| Motivasi | -.008 | .046 | -.011 |
| Disiplin Kerja | .449 | .059 | .413 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 maka persamaan regresi model 1 adalah sebagai berikut:

$$KK = 1.016 + 0.245Re - 0.008Mo + 0.449 DK + e$$

Dengan demikian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Reward (0.245). Koefisien bernilai positif artinya, dengan asumsi variabel lain tetap, setiap peningkatan Reward maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.
2. Motivasi (-0.008). Koefisien bernilai negative, dengan asumsi variabel lain konstan, setiap peningkatan motivasi maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Kinerja Karyawan (0,449). Koefisien bernilai positif, dengan asumsi variabel lain konstan, setiap peningkatan Disiplin Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Model 2

| Model | Coefficients ^a | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 7.991 | .953 | |
| Reward | .170 | .037 | .380 |
| Motivasi | .218 | .052 | .344 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi model 1 adalah sebagai berikut:

$$DK = 7.991 + 0.170Re + 0.218Mo + e$$

Dengan demikian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Reward (0.170). Koefisien bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Reward maka Disiplin Kerja mengalami peningkatan, dengan asumsi Motivasi tetap. Ini berarti bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berkorelasi positif dengan tingkat penghargaan yang diberikan organisasi.
2. Motivasi (0.218): koefisien bernilai positif. Artinya setiap peningkatan motivasi maka Disiplin Kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi reward konstan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi Disiplin Kerja.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit-nya*. Secara statistik, pengujian ini dapat diukur dengan koefisien determinasi (R^2) dan Uji F.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengukuran yang dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .824 ^a | .679 | .674 | 1.806 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Reward

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 8 diketahui hasil *Model Summary* diperoleh nilai $R = 0,824$, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Reward, Motivasi, dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai $R\ Square = 0,679$ mengindikasikan bahwa sebesar 67,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Reward, Motivasi, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Nilai $Adjusted\ R\ Square = 0,674$ menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan sampel, model tetap mampu menjelaskan 67,4% variasi Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas (*goodness of fit*) yang kuat.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model. Uji F secara dasar menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1419.248 | 3 | 473.083 | 145.015 | .000 ^b |
| Residual | 672.033 | 206 | 3.262 | | |
| Total | 2091.281 | 209 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 9 Hasil *ANOVA* menunjukkan bahwa nilai $F\ hitung = 145,015$

dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti secara simultan variabel Reward, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (*fit*) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Tabel 10. Hasil Uji T Model 1

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 (Constant) | 1.016 | .935 | | 1.087 | .278 |
| Reward | .245 | .033 | .503 | 7.517 | .000 |
| Motivasi | -.008 | .046 | -.011 | -.167 | .867 |
| Disiplin Kerja | .449 | .059 | .413 | 7.615 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran Hasil Regresi Model 1, Hal. 136, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 10 maka dapat diuraikan sebagai berikut

1. Hipotesis 1: Reward terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas menunjukkan nilai $B = 0.245$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$ sehingga kesimpulan adalah Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2: Motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas menunjukkan nilai $B = 0.008$ dan $Sig. = 0.867 > 0.05$ sehingga kesimpulan Adalah Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hipotesis 2 ditolak.
3. Hipotesis 3: Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas menunjukkan nilai $B = 0.449$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$ sehingga kesimpulan adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hipotesis 3 diterima.

Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Tabel 11. Hasil Uji T Model 2

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 (Constant) | 7.991 | .953 | | 8.383 | .000 |
| Reward | .170 | .037 | .380 | 4.655 | .000 |
| Motivasi | .218 | .052 | .344 | 4.213 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 11 maka dapat diuraikan sebagai berikut

1. Hipotesis 4: Reward terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai $B = 0.170$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$ sehingga kesimpulan adalah Reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan Hipotesis 4 diterima.
2. Hipotesis 5: Motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai $B = 0.218$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$ sehingga kesimpulan Adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan Hipotesis 5 diterima.

Uji Hipotesis Mediasi (*Path Analysis*)

Analisis Jalur adalah perkembangan dari analisis regresi berganda yang mengamati pola hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Metode ini pertama kali dicetuskan oleh

Sewall Wright pada tahun 1934 untuk menjelaskan hubungan antara sebab dan akibat melalui model jalur. Koefisien jalur menunjukkan dampak langsung dari variabel yang dianggap sebagai penyebab terhadap variabel yang dianggap sebagai hasil.

Tabel 12. Hasil Uji Path Analisis

| Tahap | Hubungan yang diuji | Koefisien (B) | Sig. | Keterangan |
|-------------------------|--|---------------|-------|--------------------|
| (c path / total effect) | Reward → Kinerja Karyawan | 0.321 | 0.000 | Signifikan |
| | Motivasi → Kinerja Karyawan | 0.090 | 0.070 | Tidak signifikan |
| | <i>Lampiran: Lampiran 6 Hasil Uji Regresi, Hal 144</i> | | | |
| (a path) | Reward → Disiplin Kerja | 0.170 | 0.000 | Signifikan |
| | Motivasi → Disiplin Kerja | 0.218 | 0.000 | Signifikan |
| | <i>Lampiran: Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Model 2, Hal 142</i> | | | |
| (b dan c' path) | Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0.449 | 0.000 | Signifikan |
| | Reward → Kinerja Karyawan (c') | 0.245 | 0.000 | Signifikan (tetap) |
| | Motivasi → Kinerja Karyawan (c') | -0.008 | 0.867 | Tidak signifikan |

Sumber: Hasil Uji, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 12 maka dapat diuraikan hasil uji path sebagai berikut:

Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan langsung antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan (c path) signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti *Reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hubungan *Reward* terhadap Disiplin Kerja (a path) juga signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga *Reward* berkontribusi dalam meningkatkan Disiplin Kerja.

Selain itu, hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (b path) signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Ketika variabel mediator (Disiplin Kerja) dimasukkan ke dalam model, pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan (c' path) menurun dari 0,321 menjadi 0,245, tetapi tetap signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi secara parsial pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, sebagian pengaruh *Reward* terhadap Kinerja disalurkan secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja, sementara sebagian lainnya tetap berpengaruh secara langsung.

Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (c path) tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,070 (> 0,05). Hal ini berarti Motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, pada jalur Motivasi terhadap Disiplin Kerja (a path) diperoleh hasil signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kemudian, hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui jalur b juga sangat signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Ketika variabel mediator yaitu Disiplin Kerja dimasukkan ke dalam model, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (c' path) masih tidak signifikan (Sig. 0,867).

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memediasi secara penuh (*full/Perfect mediation*) hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja, tetapi pengaruhnya hanya muncul secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penghargaan atau imbalan yang diberikan dapat mendorong kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut hasil deskripsi responden di KSP Kopdit Obor Mas, karyawan berusia produktif antara 31 dan 40 tahun (51,43%), berpendidikan sarjana (83,33%), dan memiliki masa kerja antara 1 dan 5 tahun (49,05%), yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung termotivasi untuk berprestasi jika diberi penghargaan yang tepat. Selain itu, hasil deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan skor rata-rata 78,8% dengan kategori "baik", menunjukkan bahwa sistem penggajian di KSP Kopdit Obor Mas telah terlaksana dengan baik untuk meningkatkan disiplin, efektivitas penggunaan waktu, dan keinginan untuk bekerja lebih baik untuk kepentingan lembaga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, kesempatan untuk berkembang, serta jaminan sosial dan asuransi dapat meningkatkan rasa puas karyawan dan mendorong mereka untuk terus bekerja dengan semangat dan hasil maksimal. Aspek finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus masih dianggap kurang memenuhi harapan, tetapi penghargaan non-finansial justru berhasil meningkatkan semangat kerja karyawan. Ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang selalu stabil, bisa menyelesaikan tugas dengan baik, mengikuti prosedur kerja yang berlaku, menggunakan waktu dan fasilitas secara tepat, serta tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Jadi, hadiah sangat penting untuk memastikan dan meningkatkan kerja karyawan di KSP Kopdit Obor Mas.

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa karyawan lebih percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas. Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pemberian penghargaan, baik yang berupa uang maupun non-uang, dapat membantu karyawan KSP Kopdit Obor Mas merasa bahwa upaya dan kemampuan mereka dihargai oleh perusahaan. Pengalaman keberhasilan, juga dikenal sebagai pengalaman mastery, dihasilkan sebagai hasil dari penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Pengalaman ini sangat penting untuk membangun rasa percaya diri karyawan. Keyakinan ini mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi, bekerja lebih keras, dan tidak mudah menyerah ketika mereka menghadapi kesulitan di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sabila, 2021; Dihan & Hidayat, 2020; Juni Sisworo, S, 2014). Namun demikian ada peneliti lain menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Finola, et al. 2025; dan Kentjana & Nainggolan, 2018).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi karyawan KSP Kopdit Obor Mas sangat baik, dengan skor rata-rata 79,3%, dorongan ini tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan karyawan lebih berfungsi sebagai pendukung mental, tetapi belum mampu menjadi pendorong utama untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut deskriptif variabel, elemen motivasi dengan skor relatif rendah seperti tunjangan kinerja (73,8%) dan lingkungan kerja (77,5%), menunjukkan bahwa insentif finansial dan kondisi kerja belum sepenuhnya mendorong karyawan KSP Kopdit Obor Mas untuk meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, meskipun karyawan merasa dihargai, mendapat penghasilan utama, dan memiliki rasa tanggung jawab, kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh hal-hal lain di luar motivasi, seperti sistem manajemen organisasi dan disiplin kerja.

Perbedaan antara dorongan (motivation) dan keyakinan akan kemampuan diri (self-efficacy) menjelaskan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut teori ini, bukan hanya seberapa besar dorongan seseorang untuk bekerja, tetapi juga seberapa yakin seseorang bahwa dia mampu menyelesaikan tugas dengan tepat. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal tanpa diikuti oleh tingkat efikasi diri yang kuat. Dalam KSP Kopdit Obor Mas, karyawan mungkin sangat termotivasi dan memiliki banyak tanggung jawab, tetapi jika mereka tidak sepenuhnya yakin pada kemampuan mereka, memiliki dukungan dari sistem, atau memiliki standar kerja yang jelas, motivasi mereka tidak otomatis menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Waskito & Wulandari, 2022; Adha, et al. 2019; dan Bahri, S. 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Awwali, et al. 2024; Candana, et al. 2020; Listiyana & Ngatno, 2019; dan Hendrawan & Pradhanawati, 2017).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat disiplin kerja karyawan sebanding dengan kualitas output pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif variabel yang menunjukkan skor rata-rata disiplin kerja sebesar 82,8%, dengan indikator, seperti ketaatan terhadap peraturan (84,4%) dan menjaga sikap dan perilaku kerja (84,5%), berada dalam kategori baik. Hasil deskriptif kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berada dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan karyawan KSP Kopdit Obor Mas terhadap aturan, ketepatan waktu, dan sikap profesional menjadi komponen penting yang mendorong peningkatan kinerja mereka. Ketika karyawan KSP. Kopdit Obor Mas hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, menjaga perilaku, dan menyelesaikan tugas dengan teliti, karyawan akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerjanya.

Keyakinan diri dan regulasi perilaku mempengaruhi kinerja. Menurut teori ini, individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk secara konsisten mengatur perilaku, waktu, dan tanggung jawabnya. Salah satu manifestasi efikasi diri adalah sikap profesional, kepatuhan terhadap prosedur, dan ketepatan waktu. Karyawan yang disiplin di KSP Kopdit Obor Mas menunjukkan bahwa mereka tidak hanya memahami aturan, tetapi juga yakin dapat memenuhi persyaratan kerja. Keyakinan ini mendorong konsistensi dalam tindakan, sehingga menghasilkan output kerja yang lebih stabil, akurat, dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abdullah et al. 2023; Arifin & Sasana, 2022; Sutanjar & Saryono, 2019; dan Prasetyo & Marlina, 2019). Namun demikian ada hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari (Kitta, et al. 2023; Lestari & Afifah, 2020; dan Bawelle & Sepang, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik sistem penghargaan yang diberikan KSP. Kopdit Obor Mas, semakin tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil, seperti gaji, tunjangan, asuransi sosial, dan apresiasi non-finansial, dapat menjadi lebih puas dan mendorong karyawannya untuk tiba tepat waktu, mematuhi aturan, bekerja dengan teliti, dan tetap profesional. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif variabel reward yang berada pada kategori baik, di mana karyawan merasa cukup puas dengan kompensasi dan jaminan yang diterima. Dampaknya tercermin dalam deskripsi variabel

disiplin kerja yang baik (82,8%), yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan perilaku profesional.

Pengaruh reward terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa karyawan merasa lebih yakin bahwa mereka dapat mengontrol perilaku mereka di tempat kerja. Menurut teori ini, individu dengan self-efficacy tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengatur waktu, mematuhi aturan, dan mempertahankan standar perilaku profesional. Rekor yang diberikan oleh KSP Kopdit Obor Mas, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai penguatan positif (positive reinforcement) yang mendukung keberhasilan karyawan dan meningkatkan pengalaman kerja mereka. Ketika karyawan merasa kerja mereka dihargai, mereka merasa bahwa perilaku disiplin mereka berharga dan diakui organisasi. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri untuk mempertahankan pekerjaan dan bahkan meningkatkan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Surahman, 2022; Purnomo, 2021; Bandiyono, et al. 2021; dan Wahyuningrum & Sudarso, 2020) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun demikian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Adhany, et al. 2022) dan juga reward tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Suak, et al. 2017) yang menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan sebanding dengan tingkat motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif variabel motivasi yang menunjukkan skor rata-rata 79,3%. Tingkat motivasi ini juga terlihat dalam hasil deskriptif disiplin kerja dengan skor rata-rata 82,8% (kategori baik). Karyawan yang dimotivasi oleh hal-hal non-finansial seperti apresiasi, pengakuan, dan tanggung jawab atau penghasilan utama dan jaminan masa depan cenderung lebih patuh pada aturan, hadir tepat waktu, bekerja teliti, dan menjaga sikap profesional.

Menurut teori self-efficacy, motivasi yang disertai dengan pengalaman keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri, dan konsistensi perilaku disiplin akan meningkat dengan efikasi diri yang tinggi. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan pengakuan, mereka memperoleh pengalaman puncak, yang membantu mereka merasa lebih mampu untuk memenuhi standar kerja. Siklus positif terbentuk sebagai hasil dari proses ini: motivasi meningkatkan kepercayaan diri, kepercayaan diri mendorong kedisiplinan, dan kedisiplinan menghasilkan keberhasilan kerja, yang menghasilkan peningkatan lebih lanjut dari efikasi diri. Oleh karena itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya dorongan psikologis semata; itu juga merupakan komponen penting yang membentuk keyakinan karyawan untuk mematuhi aturan secara teratur dan tetap profesional dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alami, et al. 2022; Zahari, 2017; dan Susanty & Baskoro, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, R., 2019).

Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Disiplin Kerja memediasi secara parsial pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, sebagian pengaruh *reward* terhadap Kinerja disalurkan secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja, sementara sebagian lainnya tetap berpengaruh secara langsung. Dengan kata lain, sistem reward yang efektif berdampak langsung pada kinerja karyawan karena mereka mendorong peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan deskripsi variabel reward, yang berada pada kategori baik dengan rata-rata 78,5%, di mana karyawan merasa cukup puas dengan gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan apresiasi, meskipun bonus dan tunjangan masih relatif rendah. Penghargaan ini terbukti mendorong peningkatan disiplin kerja, yang rata-rata 82,8% (kategori baik), terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan sikap profesional yang dievaluasi dengan sangat baik. Dampaknya tercermin pada tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, reward yang ditawarkan oleh KSP. Kopdit Obor Mas memiliki dua tujuan, yaitu meningkatkan kinerja secara langsung dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja.

Mediasi disiplin kerja adalah proses psikologis yang meningkatkan kepercayaan diri dan mengontrol perilaku. Ini memainkan peran penting dalam hubungan antara kinerja dan reward. Penghargaan yang ditawarkan oleh KSP Kopdit Obor Mas tidak hanya merupakan imbalan dari pihak lain, tetapi juga memberikan pengalaman keberhasilan dan motivasi sosial yang meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, mediasi parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja melalui dua jalur: langsung dan tidak langsung. Menurut Theory of Self-Efficacy, penghargaan meningkatkan keyakinan karyawan untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Dalam jalur tidak langsung, penghargaan meningkatkan keyakinan karyawan untuk mengendalikan perilaku sehari-hari, seperti hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, dan bekerja secara konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juni Sisworo, S. (2014), Sabila (2021). Namun hasil berbeda disampaikan oleh Masrurroh, et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak dapat memediasi reward terhadap kinerja karyawan.

Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja, tetapi pengaruhnya hanya muncul secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan termotivasi oleh penghasilan utama, penghargaan, pengakuan, dan keyakinan masa depan, kinerja mereka hanya terpengaruh oleh disiplin kerja, seperti tiba tepat waktu, mematuhi aturan, bekerja teliti, dan mempertahankan sikap profesional. Motivasi yang tinggi tidak otomatis menghasilkan kinerja yang baik jika tidak ada disiplin. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi komponen penting yang menggerakkan semangat untuk melakukan hal-hal positif bagi peningkatan kinerja, dan menghasilkan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja karyawan.

Temuan full mediation ini menunjukkan bahwa motivasi tidak cukup untuk mencapai kinerja kecuali diikuti oleh perilaku disiplin dan keyakinan diri. Dalam teori ini, motivasi dapat dilihat sebagai dorongan awal (*drive*). Selain itu, teori self-efficacy menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengubah dorongan mereka menjadi tindakan yang terstruktur dan konsisten, motivasi akan berhasil meningkatkan kinerja. Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme perilaku yang menghubungkan motivasi dengan hasil kerja dalam penelitian ini. Semangat dan keinginan untuk berprestasi meningkat karena motivasi, tetapi disiplinlah yang memastikan bahwa semangat tersebut terwujud dalam kebiasaan kerja yang sistematis dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Waskito & Wulandari, 2022; dan Hendrawan & Pradhanawati, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Hal ini berarti bahwa penghargaan atau imbalan yang diberikan dapat mendorong kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Karena walaupun motivasi karyawan tergolong sangat baik, motivasi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung karena lebih berfungsi sebagai dukungan mental. Indikator motivasi yang relatif rendah seperti tunjangan kinerja dan lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa faktor motivasi belum menjadi pendorong utama produktivitas. Dengan demikian, kinerja karyawan lebih dipengaruhi faktor lain seperti sistem manajemen organisasi dan disiplin kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Artinya, tingkat disiplin kerja karyawan sebanding dengan kualitas output pekerjaan.
4. Reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Artinya, semakin baik sistem penghargaan yang diberikan KSP. Kopdit Obor Mas, semakin tinggi disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil, seperti gaji, tunjangan, asuransi sosial, dan apresiasi non-finansial, dapat menjadi lebih puas dan mendorong karyawannya untuk tiba tepat waktu, mematuhi aturan, bekerja dengan teliti, dan tetap profesional.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja KSP Kopdit Obor Mas. Artinya, tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan sebanding dengan tingkat motivasi karyawan. Karyawan yang dimotivasi oleh hal-hal non-finansial seperti apresiasi, pengakuan, dan tanggung jawab atau penghasilan utama dan jaminan masa depan cenderung lebih patuh pada aturan, hadir tepat waktu, bekerja teliti, dan menjaga sikap profesional.
6. Disiplin Kerja memediasi secara parsial pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Artinya, sebagian pengaruh Reward terhadap Kinerja disalurkan secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja, sementara sebagian lainnya tetap berpengaruh secara langsung. Dengan kata lain, sistem reward yang efektif berdampak langsung pada kinerja karyawan karena mereka mendorong peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
7. Disiplin Kerja memediasi secara penuh (full mediation) hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas. Dengan kata lain, Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja, tetapi pengaruhnya hanya muncul secara tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan termotivasi oleh penghasilan utama, penghargaan, pengakuan, dan keyakinan masa depan, kinerja mereka hanya terpengaruh oleh disiplin kerja, seperti tiba tepat waktu, mematuhi aturan, bekerja teliti, dan mempertahankan sikap profesional.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adhany, D. F., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2022, October). Pengaruh absensi fingerprint, pengawasan, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., & Ibrahim, H. (2020). A systematic review of employee retention: What's next in Pakistan? *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 10, 36-45. <https://doi.org/10.37134/jcit.vol10.sp.4.2020> [1, 2]

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46-55.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 166-173.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Bandura, A. & Adams, N. E. 1977. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A. & Cervone, D. 1983. Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Budiningsih, I., Soehari, T. D., & Marlison, M. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Akademika*, 9(2), 11-26.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *JEMSI*, 2(1).
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11-22.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Finola, F., Yulasmi, Y., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 1(4), 272-281.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357-367.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Wahyudin, I. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kerja Kecamatan Lau Kabupaten Maros (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar)*.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Resma
- Juni Sisworo, S. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember*.

- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In National Conference of Creative Industry.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Listiyana, W., & Ngatno, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 67-82.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., Gunawan, W. H., Iskandar, I., & Dewi, H. N. (2023). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 62-68.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Meilani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Self Efficacy Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan Dan Pendidikan Islam*, 15(1).
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 540.
- Qardhawi, Y. (1997). *Norma dan etika ekonomi Islam*. Gema Insani Press.
- Rivai, Ramly H. M, Mutis T dan Arafah W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persadi.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- SABILA, N. M. (2021). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA)*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Surahman, M. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90-100.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, 1(1), 42-259.

- Wahyuningrum, S. N., & Sudarso, Y. (2020, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) (Vol. 6, No. 2, pp. 164-172).
- Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47-57.
- Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori dan Aplikasi dalam Bisnis*. Penerbit Rajawali Pers.