

**Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi**

<sup>1</sup>Suwanto, <sup>2</sup>Denok Sunarsi, <sup>3</sup>Heri Erlangga, <sup>4</sup>Nurjaya, <sup>5</sup>Rofiq Noorman Haryadi

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

<sup>5</sup>STEBIS Bina Mandiri, Cileungsi Kidul, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat

Email : [dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)

(Diterima: Desember 2021; Direvisi: Desember 2021; Dipublikasikan: Januari 2022)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 38,3%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 40,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 50,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pemberian Reward, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada era globalisasi dan persaingan bebas saat ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena sumber daya manusia yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya baik pada tingkat makro (nasional) maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk maupun kegiatannya (Bernadin dan Russel, 2010).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016). Hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan.

PT. Surya Pratama Gemilang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan produk kontraktor, general trade, supplier, Export – Import khususnya Carton Box. Berdiri sejak tahun 1992, Perusahaan ini mampu mengembangkan usahanya dibidang “Manufacturing & Trading” yang memiliki komitmen untuk mendukung semua kegiatan

perusahaan dalam menghasilkan product yang berkualitas tinggi. Kegiatan usaha ini merupakan kegiatan produksi dan pengadaan barang khususnya Plastic Corugated Box, Carton Box, Pallet, Plastic & Paper Partition, Packaging Printing dan Dampla. Selain mengedepankan Quality, Cost, Delivery dan Management, perusahaan kami mempunyai dedikasi yang tinggi dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja. Seiring dengan perkembangan bisnis packaging di Indonesia di mana kebutuhan akan carton box packaging terus mengalami peningkatan, oleh karenanya kami juga siap melayani permintaan dari segala lapisan pelanggan, mulai dari yang kecil sampai yang besar.

Dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya disiplin kerja pada karyawan. Pemberian reward tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan reward kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja-nya.

Menurut Hasibuan (2010) reward adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mampu meingkatkan prestasi kerja adalah adanya penerapan disiplin atas peraturan yang dibuat di perusahaan mampu dijalankan dengan baik. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada tugasnya (Trang, Lengkong, Dotulong, 2015).

Penilaian prestasi kerja karyawan cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi. Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu seorang pimpinan dalam mengantisipasi dan mencegah

ketidakpuasan karyawan. Perubahan sikap karyawan merupakan tanda-tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih efisien.

Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat memotivasi karyawan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pemberian

Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi”.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Pemberian Reward**

Reward merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Ngalim Purwanto (2019:182) menjelaskan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan

**2. Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

**3. Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

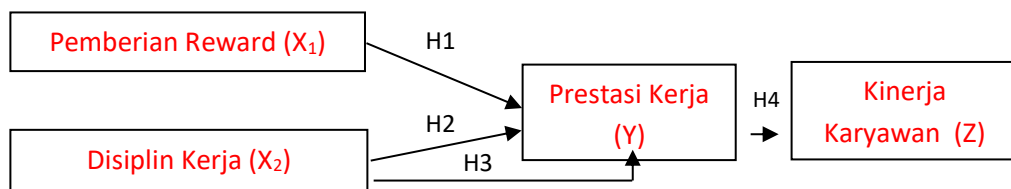
dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

**4. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuntitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab

**5. Model Penelitian**

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

**6. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya

sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian reward terhadap prestasi kerja pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Surya Pratama Gemilang di Bekasi

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

### 4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 *tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 *tailed*  $< 0,05$ , maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 *tailed*  $> 0,05$ , maka instrumen tidak valid,

#### 2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- (a) Jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ , maka instrumen reliabel.
- (b) Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,600$ , maka instrumen tidak reliabel.

### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk

mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- (b) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- (b) Jika nilai nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > dari 1, maka terjadi

multikolinieritas.

#### 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan *Glejser Test*.

### c. Uji Statistik

#### 1) Regresi Linier

Analisis regresi linier merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

#### 2) Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan”.

3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

**HASIL PENELITIAN**

**1. Hasil Uji Instrumen**

- a. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Pemberian reward diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- b. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- c. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel prestasi kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.
- d. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Pemberian Reward (X1)	0,628	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,633	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,617	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,626	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Pemberian reward (X1), disiplin kerja (X2), prestasi kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari

0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

**2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.077	96	.190	.973	96	.047

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas

diperoleh nilai signifikansi 0,190 dimana nilai tersebut



lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,190 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.041	3.081			
Pemberian Reward (X1)	.365	.085	.382	.682	1.466
Disiplin Kerja (X2)	.417	.088	.421	.682	1.466

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,682 < 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,466 < 10$ , dengan demikian model

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**c. Uji Autokorelasi**

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (*DW test*). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.493	2.465	1.947

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Reward (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,947 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	5.036	1.985		2.537	.013
Pemberian Reward (X1)	-.116	.055	-.260	-2.125	.036
Disiplin Kerja (X2)	.030	.056	.066	.537	.593

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig.  $> 0,050$ . Dengan

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.



**3. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor

tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Pemberian Reward (X1)	96	30	46	37.80	3.618	
Disiplin Kerja (X2)	96	31	45	38.45	3.497	
Prestasi Kerja (Y)	96	32	46	38.89	3.464	
Kinerja Karyawan (Z)	96	32	45	38.94	3.327	
Valid N (listwise)	96					

Pemberian reward diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,780 dengan standar deviasi 3,618.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,845 dengan standar deviasi 3,497.

Prestasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,889 dengan standar deviasi 3,464

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,894 dengan

standar deviasi 3,327.

**4. Analisis Kuantitatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.041	3.081		2.934	.004
Pemberian Reward (X1)	.365	.085	.382	4.317	.000
Disiplin Kerja (X2)	.417	.088	.421	4.760	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,041 + 0,365X1 + 0,417X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 9,041

diartikan jika Pemberian reward dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja sebesar 9,041 point.

2) Koefisien regresi Pemberian reward sebesar 0,365, angka

ini positif artinya setiap ada peningkatan Pemberian reward sebesar 0,365 point maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,417, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,417 point maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 point.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian Reward Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.377	2.735

a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,383 artinya Pemberian reward memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,3% terhadap prestasi kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.405	.398	2.687

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,405 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,5% terhadap prestasi kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.493	2.465

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Reward (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,504 artinya Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,4% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.377	2.625

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,384

artinya prestasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,4% terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Pemberian Reward Terhadap Prestasi Kerja.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.481	2.945		5.596	.000
Pemberian Reward (X1)	.593	.078	.619	7.641	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,641 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian reward terhadap prestasi kerja diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.662	3.043		4.818	.000
Disiplin kerja (X2)	.630	.079	.636	7.992	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,992 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.795	3.036		5.203	.000
Prestasi Kerja (Y)	.595	.078	.620	7.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,653 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

prestasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian reward, disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pemberian reward dan Disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.423	2	287.211	47.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	565.317	93	6.079		
	Total	1139.740	95			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Reward (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,749 > 2,700), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Prestasi Kerja

Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,641 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pemberian reward terhadap prestasi kerja diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,5%. Pengujian

hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,992 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.

### 3. Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pemberian reward dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,041 + 0,365X_1 + 0,417X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,749 > 2,700). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.

### 4. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai

t hitung > t tabel atau (7,653 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,641 > 1,984).
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,992 > 1,984).
- c. Pemberian reward dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (4,749 > 2,700).
- d. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,653 > 1,984).

### 2. Saran

- a. Oleh karena reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka

disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut reward yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

- b. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
- c. Oleh karena pemberian reward dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, untuk manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut reward dan disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja serta kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., et al. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 4(3), 220-226.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Bekasi:

- Rineka Cipta.
- Damayanti, D., *et al.* (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192-206.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Prenadamedia Group.
- Goklas, A., *et al.* (2021). Management Of Organizational Performance: The Role Of Human Resource Management Strategy. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 245-254.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bekasi: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Bekasi: PT. Gramedia Pustaka
- Kosasih, *et al.* (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*. 1(1). 1-10
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nurjaya, N., *et al.* (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Bekasi: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bekasi: Mandar Maju.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bekasi: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Bekasi: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, W., *et al.* (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.