



Pengaruh *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Optima Mandiri Persada

Andini Mayangsari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Arief Budi Santoso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: andinim1609@gmail.com¹, ariefbudisantoso01@gmail.com²

Abstrak. To determine the partial effect of rewards on employee performance. To determine the partial effect of work discipline on employee performance. To determine the simultaneous effect of rewards and work discipline on employee performance at PT. Optima Mandiri Persada. The type of research used in this study is quantitative research. The population is 63 employees of PT. Optima Mandiri Persada. Using total sampling or saturation, that is, the entire population is sampled. The analysis results show that reward (X_1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), with the regression equation $Y = 15.302 + 0.846 X_1$. The coefficient of determination is 56%. The hypothesis test results indicate that the t -value exceeds the t -table ($2.373 > 2.0030$), suggesting statistical significance then H_a is accepted and H_0 is rejected. Similarly, work discipline (X_2) also has a positive and significant impact on employee performance (Y), with the regression equation $Y = 6.707 + 1.065 X_2$. The coefficient of determination is 76.5%, and the t -value is greater than the t -table ($7.919 > 2.0030$), indicating significance. Simultaneously, reward (X_1) and work discipline (X_2) significantly and positively affect employee performance (Y), as represented by the regression equation $Y = 5.750 + 0.242 X_1 + 0.870 X_2$. The coefficient of determination is 78.5%, while the remaining 21.5% is explained by other variables outside the model then H_a is accepted and H_0 is rejected. The F -test shows that the F -value exceeds the F -table ($109.548 > 3.15$). So it can be said that Rewards (X_1) and Work Discipline (X_2) together have an influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Reward, Work Discipline and Employee Performance.

Abstrak. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Optima Mandiri Persada. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yaitu karyawan PT. Optima Mandiri Persada yang berjumlah 63 orang. Menggunakan total sampling atau jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,302 + 0,846 X_1$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,373 > 2,0030$), yang berarti signifikan. % maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara itu, disiplin kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,707 + 1,065 X_2$. Koefisien determinasi sebesar 76,5%, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,919 > 2,0030$), yang juga menunjukkan hasil signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Secara simultan, *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,242 X_1 + 0,870 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($109,548 > 3,15$). Maka dapat dikatakan bahwa *Reward* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kata Kunci: Reward, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif agar tetap mampu bersaing dan bertahan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, dan kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila perusahaan menerapkan sistem manajemen SDM yang baik, termasuk penerapan sistem reward (penghargaan) serta penegakan disiplin kerja. Karyawan pada umumnya merasa termotivasi

untuk bekerja lebih giat apabila perusahaan mampu menerapkan sistem remunerasi atau reward yang adil dan konsisten. Namun dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan masih menghadapi kendala berupa sistem penghargaan yang belum berjalan optimal, sehingga berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Hal serupa terjadi pada PT Optima Mandiri Persada. Berdasarkan pengamatan awal, pemberian reward kepada karyawan belum sepenuhnya konsisten, sehingga terdapat karyawan yang sudah memenuhi kriteria namun tidak memperoleh penghargaan sebagaimana mestinya. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakadilan yang berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja dalam mencapai target. Karyawan yang hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional tidak selalu mendapat apresiasi, sehingga menurunkan kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan

Tabel 1. 1
Data Reward PT. Optima Mandiri Persada Th. 2022 - 2024

Bulan	Jml. Karyawan	Tepat Waktu	%	Reward	Keterangan
Th. 2022					
Januari	63	41	65%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Februari	63	59	94%	Ya	Bonus diberikan
Maret	63	55	87%	Ya	Bonus diberikan
April	63	42	67%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Mei	63	51	81%	Ya	Bonus diberikan
Juni	63	63	100%	Ya	Bonus diberikan
Juli	63	41	65%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Agustus	63	55	87%	Ya	Bonus diberikan
September	63	55	87%	Ya	Bonus diberikan
Oktober	63	42	67%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
November	63	48	76%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Desember	63	52	83%	Ya	Bonus diberikan
Th. 2023					
Januari	63	38	60%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Februari	63	51	81%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Maret	63	47	75%	Ya	Bonus diberikan
April	63	33	52%	Ya	Bonus diberikan
Mei	63	45	71%	Ya	Bonus diberikan
Juni	63	40	63%	Ya	Bonus diberikan
Juli	63	44	70%	Ya	Bonus diberikan
Agustus	63	48	76%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
September	63	37	59%	Ya	Bonus diberikan
Oktober	63	46	73%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
November	63	49	78%	Ya	Bonus diberikan
Desember	63	38	60%	Ya	Bonus diberikan
Th. 2024					
Januari	63	45	71%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Februari	63	54	86%	Ya	Bonus diberikan
Maret	63	60	95%	Ya	Bonus diberikan
April	63	49	78%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Mei	63	59	94%	Ya	Bonus diberikan
Juni	63	63	100%	Ya	Bonus diberikan

***Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Optima Mandiri Persada***

Bulan	Jml. Karyawan	Tepat Waktu	%	Reward	Keterangan
Juli	63	46	73%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Agustus	63	47	75%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
September	63	49	78%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
Oktober	63	37	59%	Tidak	Tidak ada bonus yang diberikan
November	63	51	81%	Ya	Bonus diberikan
Desember	63	53	84%	Ya	Bonus diberikan

Sumber : PT. Optima Mandiri Persada

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa pelaksanaan sistem *reward* di PT Optima Mandiri Persada selama periode 2022–2024 belum konsisten. Meskipun jumlah karyawan tetap sebanyak 63 orang setiap bulan, persentase ketepatan waktu hadir bervariasi antara 56% hingga 89%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu karyawan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Namun, ketidakkonsistenan terlihat pada pemberian *reward* yang tetap diberikan pada beberapa bulan ketika persentase ketepatan waktu berada di bawah target yang seharusnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kebijakan *reward* belum sepenuhnya berbasis pada pencapaian kriteria yang telah ditetapkan, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan rasa keadilan di kalangan karyawan.

Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja PT. Optima Mandiri Persada Th. 2022 - 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Pelanggaran Disiplin Kerja	(%)	Jenis Pelanggaran		
				Surat Peringatan	Kepatuhan SOP	Manajemen Waktu
Th. 2022						
Januari	63	17	27%	4	5	8
Februari	63	12	19%	2	3	7
Maret	63	12	19%	3	5	4
April	63	14	22%	3	6	5
Mei	63	16	25%	4	6	6
Juni	63	10	16%	4	5	1
Juli	63	18	29%	5	4	9
Agustus	63	9	14%	3	3	3
September	63	8	13%	4	1	3
Oktober	63	15	24%	3	7	5
November	63	15	24%	2	4	9
Desember	63	8	13%	2	1	5
Th. 2023						
Januari	63	15	24%	4	4	7
Februari	63	10	16%	3	6	1
Maret	63	8	13%	2	4	2
April	63	12	19%	2	4	6
Mei	63	8	13%	2	4	2
Juni	63	18	29%	4	6	8
Juli	63	13	21%	4	1	8
Agustus	63	12	19%	5	2	5
September	63	12	19%	2	1	9
Oktober	63	17	27%	1	7	9

**Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Optima Mandiri Persada**

November	63	13	21%	1	4	8
Desember	63	7	11%	3	3	1
Th. 2024						
Januari	63	7	11%	3	3	1
Februari	63	14	22%	5	2	7
Maret	63	12	19%	1	4	7
April	63	7	11%	4	2	1
Mei	63	16	25%	5	3	8
Juni	63	7	11%	3	3	1
Juli	63	15	24%	5	7	3
Agustus	63	14	22%	5	2	7
September	63	7	11%	3	1	3
Oktober	63	9	14%	1	4	4
November	63	16	25%	5	7	4
Desember	63	12	19%	3	3	6

Sumber : PT. Optima Mandiri Persada

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, menunjukkan data disiplin kerja karyawan PT Optima Mandiri Persada periode 2022–2024 berdasarkan tiga indikator, yaitu surat peringatan, kepatuhan SOP, dan manajemen waktu. Pada 2022, pelanggaran tertinggi terjadi pada Mei (26%) dan terendah pada Agustus–September (13%). Tahun 2023 relatif stabil di kisaran 16–24% dengan puncak pada Oktober (27%), sementara 2024 sempat menurun di awal tahun namun kembali meningkat pada Juli dan November hingga 24–25%. Pola fluktuasi ini menandakan pelanggaran disiplin tidak hanya terkait ketepatan waktu, tetapi juga kepatuhan prosedur dan pengelolaan waktu, sehingga perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami faktor penyebabnya

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan PT. Optima Mandiri Persada (2022-2024)

Aspek Penilaian Kinerja	Satuan	Target KPI	Tahun		
			2022	2023	2024
Tingkat Mutu Hasil Kerja	%	100%	88%	83%	79%
Volume Penyelesaian Tugas	Unit/bulan	500	480	450	420
Rata – rata pemanfaatan Sumber Daya	Hari	≤ 2hari	2	2,8	3,6
Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya	%	≥ 95%	92%	90%	85%
Tingkat Kepatuhan terhadap Prosedur Kerja	%	≥ 98%	96%	94%	91%

Sumber : PT. Optima Mandiri Persada

Berdasarkan data tersebut bahwa kinerja karyawan PT Optima Mandiri Persada periode 2022–2024, terlihat adanya tren penurunan pada hampir seluruh aspek penilaian. Tingkat mutu hasil kerja menurun dari 88% pada tahun 2022 menjadi 79% pada tahun 2024, yang menunjukkan penurunan kualitas output. Volume penyelesaian tugas juga turun dari 480 unit/bulan menjadi 420 unit/bulan, mengindikasikan berkurangnya produktivitas karyawan. Rata-rata pemanfaatan sumber daya meningkat dari 2,8 hari (sekitar 2 hari 19 jam) pada tahun 2022 menjadi 3,6 hari (sekitar 3 hari 14 jam) pada tahun 2024, yang berarti waktu penyelesaian pekerjaan semakin lama dan melewati target maksimal 2 hari yang ditetapkan perusahaan. Penurunan juga terjadi pada

efisiensi pemanfaatan sumber daya, dari 92% menjadi 85%, serta tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja, dari 96% menjadi 91%.

KAJIAN TEORI

Reward (Penghargaan)

Menurut Khaeruman dkk. (2021:138), “Sistem *reward* adalah kebijakan yang dibuat oleh organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas nilai usaha, keterampilan, dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Menurut Reni (2021:38) “Penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu. Salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi individual *performance* adalah sistem penghargaan (*reward system*).”

Disiplin Kerja

Menurut Arif, dkk. (2020:107) “Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya.” Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Wenny dan Riyanti (2024:53) “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu, pemikiran tersebut dibandingkan dengan tugas atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena dapat menggambarkan hubungan antar variabel dengan menggunakan data berbentuk angka yang dianalisis secara statistik. Menurut Annita dkk. (2023:32), “penelitian kuantitatif berfokus pada data numerik dan umumnya digunakan untuk menguji hipotesis, dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik.”

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2018:8) dalam Eka dan Arief (2024:334), yang menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Reward

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan	0,577	0,2441	Valid
2	Bonus/insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.	0,548	0,2441	Valid
3	Saya Merasa fasilitas kesejahteraan yang disediakan perusahaan mencukupi kebutuhan saya.	0,613	0,2441	Valid
4	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.	0,612	0,2441	Valid
5	Kesempatan promosi yang ditawarkan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0,610	0,2441	Valid
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi dan kinerja yang baik.	0,785	0,2441	Valid
7	Pengakuan atas hasil kerja saya dari rekan kerja dan atasan membuat saya merasa lebih termotivasi.	0,658	0,2441	Valid
8	Lingkungan kerja yang menghargai kontribusi karyawan menciptakan suasana yang positif di tempat kerja.	0,655	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 26(2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai r-hitung pada variabel *Reward* (X1) lebih tinggi daripada nilai r-tabel sebesar 0,2441. Artinya, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data penelitian

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Saya merasa kebijakan absensi di tempat kerja membantu menjaga tingkat disiplin saya	0,462	0,2441	Valid
2	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditentukan	0,711	0,2441	Valid
3	Saya merasa peraturan di tempat kerja sudah jelas dan mudah diikuti	0,729	0,2441	Valid
4	Saya tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan.	0,645	0,2441	Valid
5	Saya merasa mampu mengatur prioritas pekerjaan saya dengan baik untuk meningkatkan produktivitas.	0,647	0,2441	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dalam waktu yang telah ditentukan.	0,745	0,2441	Valid
7	Saya tidak pernah mengalihkan tanggung jawab pekerjaan saya kepada rekan kerja tanpa alasan yang jelas.	0,706	0,2441	Valid
8	Saya selalu memastikan tugas yang diberikan selesai dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.	0,688	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 26(2024)

Berdasarkan data di atas, nilai r-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) lebih besar daripada r-tabel (0,2441). Ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner yang berhubungan dengan variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data dalam penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	Saya menerima sedikit atau tidak ada keluhan dari atasan mengenai kualitas hasil.	0,698	0,2441	Valid
2	Saya percaya bahwa kualitas pekerjaan saya membantu organisasi mencapai tujuan.	0,653	0,2441	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan.	0,663	0,2441	Valid
4	Saya merasa produktivitas saya dalam menyelesaikan tugas tergolong tinggi.	0,569	0,2441	Valid
5	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien.	0,727	0,2441	Valid
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0,667	0,2441	Valid
7	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,565	0,2441	Valid
8	Saya merasa hasil kerja saya memberikan dampak positif bagi tim dan organisasi.	0,565	0,2441	Valid
9	Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, terlepas dari tantangan yang ada.	0,800	0,2441	Valid
10	Saya tidak mudah menyerah dan selalu mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,749	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 26(2025)

Berdasarkan data di atas, nilai r-hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada r-tabel (0,2441). Ini menunjukkan bahwa semua butir kuesioner yang berhubungan dengan variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Sumber : SPSS 26(2025)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Reward* sebesar 0,789 dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* ini termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	8

Sumber : SPSS 26(2025)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,819 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber : SPSS 26(2025)

Berdasarkan pada Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,861 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84202253
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.035
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :SPSS 26

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov pada jumlah sampel sebanyak 63 responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai mean residual sebesar 0,000000 dan standar deviasi sebesar 2,8420. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,044 dengan signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini juga diperkuat melalui grafik Probability Plot (P-P Plot), di mana titik-titik residual terlihat menyebar mendekati garis diagonal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
							Tolerance
1	(Constant)	5.750	2.336		2.461	.017	
	REWARD	.242	.102	.214	2.373	.021	.440
	DISIPLINKERJA	.870	.110	.714	7.919	.000	.440

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance variabel *reward* dan disiplin kerja masing-masing sebesar $0,440 > 0,1$. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) yaitu sebesar $2,271 < 10$. Disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel

Uji Autokorelasi

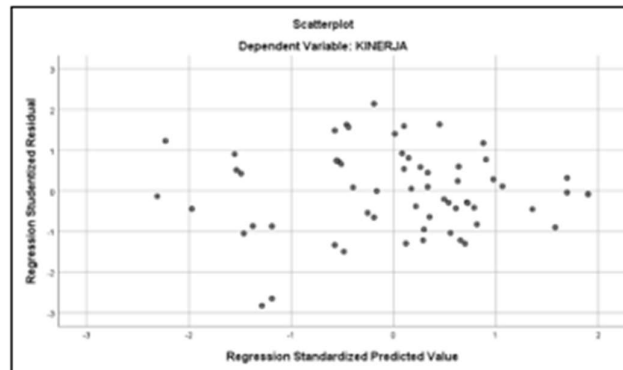
Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.778	2.889	1.795
a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, REWARD					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.16, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,795. Nilai ini berada dalam rentang kriteria 1,550 – 2,460. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa sebaran titik – titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti pola menyebar melebar atau menyempit. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Koefisien regresi linear berganda berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 26, Maka hasil koefisien regresi berikut ini:

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel *Reward* (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.750	2.336		2.461	.017
REWARD	.242	.102	.214	2.373	.021
DISIPLINKERJA	.870	.110	.714	7.919	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,750 + 0,242 X_1 + 0,870 X_2 + \alpha$. Nilai konstanta (intersep) sebesar 5,750 menunjukkan bahwa apabila variabel *reward* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai dasar kinerja karyawan tetap sebesar 5,750. Koefisien regresi untuk variabel *reward* sebesar 0,242 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *reward*, dengan asumsi disiplin kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,242 satuan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,870 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja, dengan asumsi *reward* tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,870 satuan. Hasil uji signifikansi juga menunjukkan bahwa nilai Sig. *reward* (0,021) dan disiplin kerja (0,000) < 0,05. dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.778	2.889

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, REWARD

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0,785 menunjukkan bahwa 78,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,778 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara signifikan

Uji Hipotesis

Tabel 4. 22 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.750	2.336		2.461	.017
	REWARD	.242	.102	.214	2.373	.021
	DISIPLINKERJA	.870	.110	.714	7.919	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS 26

- Berdasarkan hasil uji t parsial yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Reward* (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 2,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,373 > 2,0030$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,021 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja* (Y).
- variabel *Disiplin Kerja* (X_2) menunjukkan nilai thitung sebesar 7,919 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai thitung ini juga melebihi ttabel ($7,919 > 2,0030$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Kinerja* secara parsial

Tabel 4. 23 Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.649	2	914.324	109.548	.000
	Residual	500.780	60	8.346		
	Total	2329.429	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, REWARD

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($109,548 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Reward* (X_1) dan *Disiplin Kerja* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kinerja* (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari PT Optima Mandiri Persada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Optima Mandiri Persada. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,846 dan nilai determinasi sebesar 56,0%, yang berarti bahwa *reward* mampu menjelaskan 56,0% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain
- Hasil analisis juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,065

- dan nilai determinasi sebesar 76,5%. Artinya, disiplin kerja mampu menjelaskan 76,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain
3. Secara simultan, *reward* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 109,548 > *F* tabel 3,15 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 78,5%. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama mampu menjelaskan 78,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Trussmedia Grafika.
- Khaeruman, K., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, H., Supatmin, S., Yuliana, Y., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV. AA. Rizky.
- Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, R., Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi penelitian: Untuk ekonomi dan bisnis*. Media Edu Pustaka.
- Rapingah, S., Sugiarto, M., Sabir, M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., Gaffar, M. I., & Alfalisyanto. (2022). *Buku ajar metode penelitian*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartati, H., Sari, V. N., Andra, R. S., Lubis, B. L. R. A., Mirsal, M., Candana, D. M., Afuan, M., Sari, M. W., Anwar, R. N., Juliardi, B., & Novrianto, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Gita Lentera.
- Ridhahani, R. (2020). *Metodologi penelitian dasar: Bagi mahasiswa dan peneliti pemula*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, A., Dahlan, Tuhumury, R. A. N., Prayitno, Y., Siegers, W. H., Supiyanto, & Werdhani, A. S. (2023). *Dasar-dasar metodologi penelitian*. CV. Angkasa Pelangi.
- Setyawan, I. D. A. (2021). *Modul hipotesis dan variabel penelitian*. CV Tahta Media Group.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahrhani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Shinde, S. (2025). *The Role of Reinforcement Strategies in Employee Retention: A Conceptual Analysis Based on Skinner Theory*. *International Journal of Management and Development Studies*, 14(5), 18–24.
- Suhardi. (2018). *Pengantar manajemen dan aplikasinya*. Gava Media.

- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku ajar pengantar manajemen*. CV. Pena Persada

Jurnal :

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Afiati, D. F., Supeni, R. I., & Hermawan, H. (2022). Pengaruh sistem *reward* financial, punishment, dan disiplin terhadap kinerja karyawan SPBU 54.681.08 Tanggul Jember. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 6(1), 18–27.
- Agustin, E. F., & Santoso, A. B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan penerapan (K3) keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Makmur Indah Industri Kota Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 332–344.
- Amelia, R. W., & Cahya, A. (2024). Pengaruh pemberian *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Pt. Safari Dharma Sakti Cabang Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 501-509.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 135-143.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Arif, M., & Mujiatun, S. (2022). *Reward* dan punishment dalam kinerja karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. *AL-MULTAZAM: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 262–274.
- Az-Zahra, E., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tulip Tonata Indonesia. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 27-34.
- Dewan, R. S., & Alhabsyi, M. Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Jasa Angkasa Semesta Jakarta. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2694-2704.
- Djuarni, W., & Malik, N. R. (2024). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. *EL-ECOSY: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 4(1), 52-64.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), Oktober. Universitas Muhammadiyah Kupang. ISSN: 2303-3495.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. (2020). Hubungan pemberian penghargaan (*reward*) dengan kinerja pegawai dinas pariwisata kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 8(1), 9507-9521.
- Jenilatifah, A. Y., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 761-770.
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2022). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(2), 695-710.
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin. (2020). Pengaruh disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ganda Saribu Utama. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 57–66.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.

- Purnomo, S., Putranto, A. T., & Syah, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 98-106.
- Purnomo, S., Syah, A., Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2021). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2).
- Rozi, A. (2019). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(2), 123-128.
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 3(4), 543-551.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 248-271.
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian *reward* dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.