

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS KABUPATEN SIJUNJUNG

Agus Salim¹, Marta Widian Sari², Desi Permata Sari³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

e-mail: agusmanajemen1@gmail.com¹, martawidiansari@upiyptk.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan prestasi kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 karyawan tetap yang digunakan sebagai responden pada dinas PUPR sijunjung. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pemberian reward tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($0,375 < 0,05$) terhadap prestasi kerja. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap prestasi kerja. (3) pemberian reward tidak berpengaruh dan signifikan ($0,375 > 0,05$) terhadap Kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,007 < 0,05$) terhadap Kinerja karyawan. (5) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 < 0,05$) terhadap Kinerja karyawan. (6) pemberian reward tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan ($0,248 < 0,05$) terhadap Kinerja karyawan melalui prestasi kerja. (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,008 < 0,05$) terhadap Kinerja karyawan melalui prestasi kerja.

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

Abstract – This research aims to examine the effect of giving rewards and work discipline on employee performance with work performance as an intervening variable using secondary data obtained by distributing questionnaires to 55 permanent employees who were used as respondents at the Sijunjung PUPR service. In this research, *Structural Equation Modeling* (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results of this research show that (1) giving rewards has no effect and is not significant ($0.375 < 0.05$) on work performance. (2) work discipline has a positive and significant effect ($0.000 < 0.05$) on work performance. (3) giving rewards has no significant effect ($0.375 > 0.05$) on employee performance. (4) Work discipline has a positive and significant effect ($0.007 < 0.05$) on employee performance. (5) work performance has a positive and significant effect ($0.002 < 0.05$) on employee performance. (6) giving rewards has no positive and insignificant effect ($0.248 < 0.05$) on employee performance through work performance. (7) work discipline has a positive and significant effect ($0.008 < 0.05$) on employee performance through work performance.

Keywords: Rewards, Work Discipline, Employee Performance, Work Achievement

PENDAHULUAN

Pada umumnya, sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mendapatkan keberhasilan, mereka harus memaksimalkan kinerja dengan sebaik mungkin, baik secara pribadi maupun berkelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu keberhasilan, tentunya yang paling utama diperhatikan adalah apakah Manajemen Sumber Daya Manusia sudah berperan penting didalam organisasi atau belum, kunci utama keberhasilan suatu organisasi salah satunya yaitu karena adanya manusia didalamnya yang ikut bersinergi dan berkontribusi.

Dinas pekerjaan umum merupakan suatu organisasi yang diberikan wewenang, tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan pembangunan dalam bidang pekerjaan umum, salah satunya yaitu insfrastruktur dan sarana prasarana, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dinas pekerjaan umum harus melakukan sebuah upaya agar tercapainya tujuan organisasi yang dimana pada dasarnya dalam mencapai tujuan tersebut tentu saja para aparatur pemerintah yang ada didalamnya sangat berperan penting

untuk mencapai keberhasilan organisasinya, maka dari itu apabila kinerja aparatur sudah baik tentu saja akan membawa dampak positif bagi organisasi dan sebaliknya apabila kinerja aparatur kurang baik akan membawa dampak yang negatif untuk organisasinya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten sijunjung belum seperti yang diharapkan, hal itu bisa dilihat dari pegawai yang masih kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten sijunjung, sehingga masih ada pegawai pada saat jam kerja tidak ada di tempat dan terlambat. Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih banyak ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat dari segi absensi yang masih turun naik. Selain itu fenomena yang terlihat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran kerja yang masih belum maksimal, artinya banyak belum terealisasi dengan baik dari apa yang sudah ditargetkan di awal kerja, serta kurangnya keterlibatan pegawai dalam hal mengikuti pelatihan dan atau kegiatan-kegiatan penunjang kinerja lainnya, dan terlihat pula kurang kreatifitas beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terlihat fokus pada suatu pekerjaan saja.

Menurut (Ii & Teorotis, 2018) *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

Menurut (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah 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.

Menurut (Ihsan, 2021) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut (Badriyah, 2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah karyawan pada Kantor Dinas PU Kabupaten Sijunjung yang jumlah karyawan 55 orang dari seluruh karyawan yang ada hanya mengambil sampel karyawan tetap (Ningtyas, 2018).

Meurut (Saragih, 2019) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling (probability sampling), dengan teknik simple random sampling, Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 55 orang karyawan tetap yang ada di Kantor Dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau component score yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai

diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji Discriminant Validity dengan membandingkan nilai akar dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tanda atau arah dalam jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method). Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi R2 regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	55	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	55	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

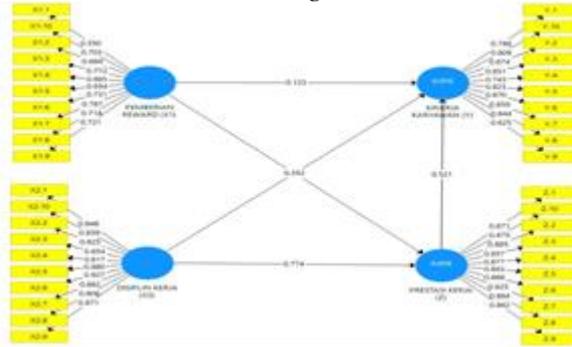
Analisis Data Penelitian

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

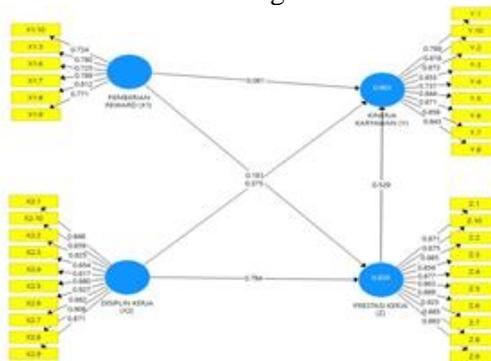
Gambar 1. *Outer loading* sebelum eliminasi



Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

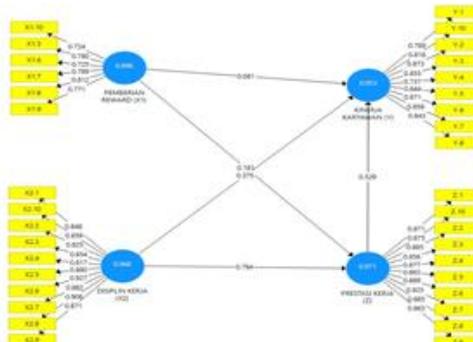
Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,589
Pemberian Reward (X1)	0,753
Disiplin Kerja (X2)	0,773
Prestasi Kerja (Z)	0,694

Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cromptach alpha > 0,70.

Gambar 3. Nilai Reliabilitas

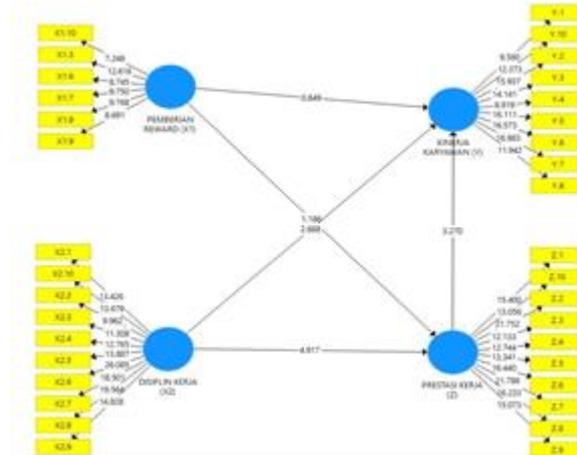


Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstru endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. Struktural Model Inner



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Reward (X1) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh pemberian reward sebesar 0.181 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk pemberian reward terhadap prestasi kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.181 artinya terdapat nilai positif antara hubungan pemberian reward Terhadap prestasi kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1.252 < 1,96, nilai P-Value 0,211 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pemberian reward terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian ini, Dari hasil tersebut diduga ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja, variabel lainnya seperti kompensansi, lingkungan kerja atau lainnya.

Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Harga sebesar 0.784 yang merupakan besarnya pengaruh yang

diberikan konstruk disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Untuk 88 mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.784 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja dan prestasi kerja. Kemudian, nilai tstatistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $5.234 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_2 diterima. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian ini, di pengaruhi sebagian besar di berikan oleh Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Ii et al., 2019). 4.5.3 Pengaruh Pemberian Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai Pengaruh Kualitas Produk sebesar 0.081 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk pemberian reward terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.081 artinya terdapat nilai positif antara hubungan pemberian reward dan kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.958 < 1,96$, nilai PValue $0,338 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima H_3 Ditolak. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pemberian reward terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini, Dari hasil tersebut diduga ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel lainnya seperti motivasi, kepemimpinan atau lainnya. di pengaruhi sebagian besar di berikan oleh Pemberian Reward (X1) yang dimana Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan nonfinancial. yang diberikan oleh pihak pimpinan 90 organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan atau organisasi (Adhitomo Wirawan, 2018).

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Harga sebesar 0.375 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.375 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, nilai t- 91 statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.931 > 1,96$, nilai P-Value $0.004 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_4 Diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini, di pengaruhi sebagian besar di berikan oleh Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Ii et al., 2019). Sebagian besar lagi di pengaruhi oleh Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah

instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Amstrong, 2018).

Pengaruh Prestasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh disiplin kerja sebesar 0.529 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0.529 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3.408 > 1,96$, nilai PValue $0,001 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebagian besar lagi di pengaruhi oleh Prestasi Kerja (Z) prestasi dalam bekerja merupakan suatu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Guna menilai kualitas dan kuantitas suatu hasil pekerjaan sebagai indikasi dari prestasi kerja maka hal ini dapat dilihat dari jumlah kekurangan kesalahan dari hasil kerja (Fitrianti, 2022).

Pengaruh Pemberian Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z)

Koefisien original sampel sebesar 0.096 artinya terdapat nilai positif antara hubungan pemberian reward terhadap Kinerja Karyawan melalui prestasi kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1.151 < 1,96$ nilai P-Value $0.250 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pemberian reward terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja. Pemberian reward akan menurun melalui prestasi kerja, kinerja karyawan semakin menurun apabila langsung dipengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja tidak dapat memediasi pemberian reward terhadap kinerja karyawan. Maka Pemberian Reward akan meningkat melalui Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Pemberian reward. Prestasi Kerja tidak memediasi pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan, Dari hasil tersebut diduga ada variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel lainnya seperti motivasi, kepemimpinan atau lainnya.

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z)

Koefisien original sampel sebesar 0.415 artinya terdapat nilai positif antara hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja. Nilai tstatistik > t-tabel 1,96 atau $2.598 > 1,96$ nilai P-Value $0.010 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja. Maka disiplin kerja akan meningkat melalui prestasi kerja, Maka kinerja karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka Pemberian Reward akan meningkat melalui Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Pemberian Reward. Prestasi Kerja memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening dapat disimpulkan dibawah ini :

1. Pemberian Reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.
3. Pemberian reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.
5. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas PUPR kabupaten Sijunjung.
6. Pemberian reward berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja pada dinas PUPR Kabupaten Sijunjung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wibowo* (2017:8), 8–29.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Arni, B. dan J. (2020). Hasil Penelitian dan Pembahasan Hadis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 33.
- Diana dan Tjiptono. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Erlinda. (2022). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3).
- Fachri, M., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping Pt. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 66–70.
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 02(01), 1–12.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2018). Moeloeng, L. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 2012–2014.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Erlangga, H., Haryadi, R. N., Selatan, T., Barat, J., Suryakencana, U., Barat, J., Kidul, C., & Barat, J. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 471–484.
- Joko Suprianto, Adi Susilo Jahja, & Saripudin. (2023). *The Effect of Work Discipline, Work Experience and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office. Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(4), 791–810. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i4.3784>
- Lestari, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kapten a. Rivai Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Levia Arista, O., & Wahyu Handaru, A. (n.d.). *Work Environment and Work Discipline as Antecedent of Employee Performance At Pt. X*.

- Meiriyanti, D. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, dan Manajemen Islami terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. 4(1), 17–70.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Ikm Emak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Pitaloka, I. (2020). *the Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang*. *Jurnal Ekonomi*, 9(01), 25–31. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v9i01.49>
- Stephen Martin, & Bob Feinberg. (2023). *The Effect of Work Discipline on Medical Medical Employee Performance With Work Communication As An Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital)*. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 22–30. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.69>
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 2018, 32–41.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Suryana A. (2017). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & 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. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Uzzahroh, u. H. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar Tahun. 4(1).
- Wibowo, S. N., Solahudin, A., Haryanto, B. E., & Widawati, Y. (2022). The Effect of Reward and Punishment on Work Discipline. *Research Trend in Technology and Management*, 1(1), 48–56.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Bab II Kajian Teoritis Reward. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Widiany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung. 8–28.
- Wijaya, dimas fajar. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.