

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN REWARD SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BPR LPN SUNGAI RUMBAI

Rahmida¹, M.Afuan², Andre Ilyas³
¹Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Februari 2025

Revisi 15 Maret 2025

Diterima 24 April 2025

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Semangat Kerja
Kinerja Karyawan
Pemberian *Reward*

ABSTRAK (

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian *Reward* Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan koesioner kepada 36 orang Pegawai sebagai responden yaitu pada PT.BPR LPN Sungai Rumbai. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structrual Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (2) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (4) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (5) Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (6) Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (7) Semangat Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. (8) Kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,755 atau sebesar 75.5%, sedangkan sisanya yaitu 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (9) Kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Pemberian *Reward* yaitu sebesar 0,727 atau sebesar 72,7%, sedangkan sisanya yaitu 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan aktifitas instansi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan, peranan sumber daya manusia

dalam organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah instansi juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat di tingkatkan, salah satunya upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Selain dari semangat kerja, ada faktor pendukung meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian *reward*. Sebuah perusahaan akan berkembang dengan pesat dibantu oleh adanya semangat kerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan, memiliki tingkat kepedulian terhadap orang lain dan juga terhadap perkembangan perusahaan supaya berkembang menjadi lebih baik. semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan menjadikan karyawan cenderung memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan mendorong kinerja.

PT. BPR LPN Sungai Rumbai sebagai salah satu lembaga perbankan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan perekonomian daerah yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang saat ini dihadapkan pada masalah persaingan ekonomi yang tajam, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Persaingan menjadi semakin ketat setelah bank-bank swasta yang lainnya muncul bahkan bank asing turut memperebutkan nasabah pada pasar yang sama. PT. BPR LPN Sungai Rumbai ini adalah bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPR LPN Sungai Rumbai juga memiliki tujuan untuk melayani konsumen dengan sebaik-baiknya, pelayanan yang diberikan oleh PT. BPR LPN Sungai Rumbai merupakan suatu kinerja yang harus dilaksanakan untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu tugas dan penyempurnaannya sejalan dengan kewajiban seseorang guna mencapai hasil yang sesuai cita-cita. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai peneliti mendapatkan data mengenai kinerja karyawan dalam perkembangan usaha tahun 2023, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Yang Telah Tercapai Karyawan
PT. BPR LPN Sungai Rumbai Tahun 2023

No	Posisi/Jabatan	Target	Realisasi	Belum Realisasi	Pencapaian
1	Audit Internal	100%	85%	15%	85%
2	Kabag. Umum	100%	85%	15%	85%
3	Kabag. Operasional	100%	80%	20%	80%
4	Kabag. Kredit	100%	80%	20%	20%
5	IT	100%	85%	15%	85%
6	Personalia	100%	80%	20%	80%
7	Kepala KK Sit II	100%	80%	20%	80%
8	Kepala KK Sit IV	100%	85%	15%	85%
9	Accounting	100%	85%	15%	85%
10	AO. Dana Sit II	100%	95%	5%	95%
11	AO. Dana Sit IV	100%	90%	10%	90%

No	Posisi/Jabatan	Target	Realisasi	Belum Realisasi	Pencapaian
12	<i>Teller</i>	100%	80%	20%	80%
13	CSO	100%	90%	10%	90%
14	AO. Dana Kantor Pusat	100%	95%	5%	95%
15	AO. Kredit	100%	85%	15%	85%
16	Administrasi Kredit	100%	85%	15%	85%
17	Team Penagihan Kredit	100%	85%	15%	85%
18	Bagian Umum	100%	95%	5%	95%
19	Satpam	100%	95%	5%	95%
20	Supir	100%	95%	5%	95%
21	<i>Cleaning Service</i>	100%	85%	15%	85%

Sumber: PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa realisasi kinerja dari karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai belum 100% terealisasi sepenuhnya, yang terlihat dari karyawan dibagian AO. Dana Sit II, AO. Dana kantor pusat, Bagian Umum, Satpam, dan Supir terealisasi sebesar 95%. Sedangkan pada bagian AO. Dana Sit IV, dan CSO terealisasi 90%. Lalu pada bagian Audit Internal, Kabag Umum, IT, Kepala KK Sit IV, *Accounting*, AO Kredit, Administrasi Kredit, Team Penagihan Kredit, dan *Cleaning Service* baru terealisasi 85%. Kemudian pada bagian Kabag. Operasional, Kabag. Kredit, Personalia, Kepala KK Sit II, Teller terealisasi sebesar 80%.

Tabel 1.2

**Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai
Periode Tahun 2020-2023**

Kriteria Penilaian	Target	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
Oriental Produktifitas	100 %	83,50 %	84,00 %	84,30 %	84,80 %
Integritas	100 %	75,50 %	75,80%	77,10 %	77,80 %
<i>Komitment</i>	100 %	97,90 %	98,40 %	98,20 %	98,80 %
Kerjasama	100 %	98,60 %	98,80 %	99,15 %	99,25 %
Disiplin	100 %	73,60 %	73,90%	74,20 %	73,65 %

Sumber: PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa oriental produktifitas karyawan pada tahun 2020 mencapai (83,50%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (84,00%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (84,30%), dan pada tahun 2022 menjadi (84,80%). Selanjutnya integritas karyawan pada tahun 2020 mencapai (75,50%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (75,80%), pada tahun 2021 meningkat menjadi (77,10%), dan pada tahun 2023 menjadi (77,80%). Kemudian komitmen pada tahun 2020 mencapai (97,90%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (98,60%), dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2022menjadi (98,20%), naik kembali pada tahun 2023 menjadi (98,80%). Kemudian kerja sama pada tahun 2020 mencapai (98,60%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (98,80%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (99,15%), dan pada tahun 2022 menjadi (99,25%). Selanjutnya disiplin pada tahun 2020 mencapai (73,60%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (73,90%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (74,20%), dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2023 menjadi (73,65%). Kesimpulan dari tabel diatas adalah kinerja karyawan yang meliputi oriental produktifitas, integritas, komitmen,

Kerja sama, dan disiplin karyawan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya seperti yang terlihat di tabel.

Dari penjelasan tabel 1.1 di atas dapat dilihat tercapai atau tidaknya target- target yang telah ditetapkan pada Kantor PT. BPR LPN Sungai Rumbai. Hasil pencapaian nasabah karyawan mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Masih ada juga penilaian karyawan yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan salah satu usaha. Mengingat dengan begitu pentingnya peran sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan di Kantor PT. BPR LPN Sungai Rumbai, maka diperlukan adanya perhatian terhadap Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan dan Pemberian *Reward*.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut dari buku Kinerja Karyawan oleh (Pratiwi et al., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut (Anistia Dewi Muflikhah et al., 2023) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Jane, 2023) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait disiplin kerja yaitu waktu. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat sehingga menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik. Maka dengan hadir tepat waktu dapat menyebabkan disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan terpeliharanya tata tertip, kelancaran pelaksanaan tugas dan dengan hadir tepat waktu dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Indharwan & Adiwaty, 2021) Semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat merasakan rasa senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Pada dasarnya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan menjadi tidak bisa bekerja sama dengan perusahaan. Semangat kerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait dengan semangat kerja dimana masih ada karyawan yang menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Hal ini dikarenakan kurangnya pendapatan/gaji karyawan sehingga semangat kerja karyawan tidak optimal yang berakibat pada kinerja.

Pemberian *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 *non-financial* adalah menurut (Syafiq, 2021).

Fenomena PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait pemberian *reward* yaitu kurangnya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan optimal terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberian *reward* yang kurang objektif dapat berdampak negatif seperti menurunnya semangat kerja karyawan, dapat menurunkan disiplin kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Indikator yang ada dalam pemberian *reward* yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan. Dengan adanya *reward* yang objektif karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya secara optimal. Untuk meyakinkan karyawan agar tetap bekerja sama dengan perusahaan dalam melaksanakan tugas secara optimal. *Reward* diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan dari perusahaan.

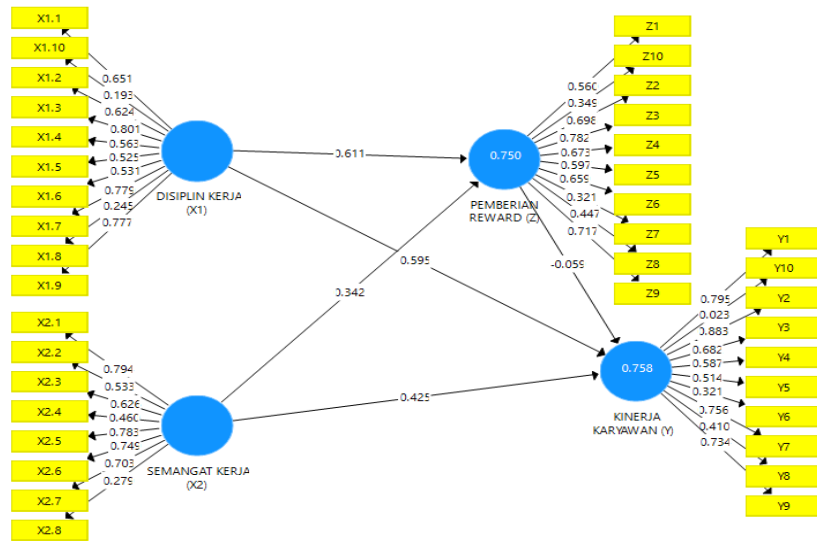
METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan skala pengukuran menggunakan metode likert dari beberapa sampel yang dibutuhkan, dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (scoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 orang karyawan yang semuanya dijadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum Eliminasi

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



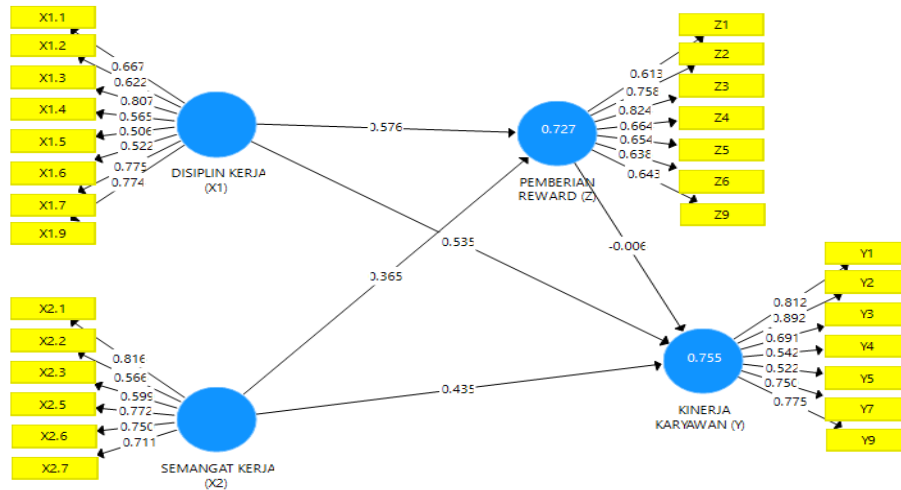
Sumber : Olahan SmartPLS Tahun 2025

Gambar 4.7
Outer Loading Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,50. Pada gambar di atas indikator X1.10, X1.8, Indikator X2.4, X2.8 dan Indikator Z10, Z7 dan Z8 Serta Indikator Y10, Y6 dan Y8 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,5.

Setelah Eliminasi

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



Sumber : Olahan SmartPLS Tahun 2025

Gambar 4.8
Outer Loading Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

Construct Reliability dan Validity

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 *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7.

Tabel 4.15
Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DISIPLIN KERJA (X1)	0.816	0.833	0.860	0.441
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.839	0.859	0.881	0.523
PEMBERIAN REWARD (Z)	0.814	0.832	0.862	0.474
SEMANGAT KERJA (X2)	0.796	0.806	0.856	0.502

Sumber : Olahan SmartPLS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,6 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk di atas 0,7, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

R-Square

Tabel 4.16
Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.755	0.732
PEMBERIAN REWARD (Z)	0.727	0.710

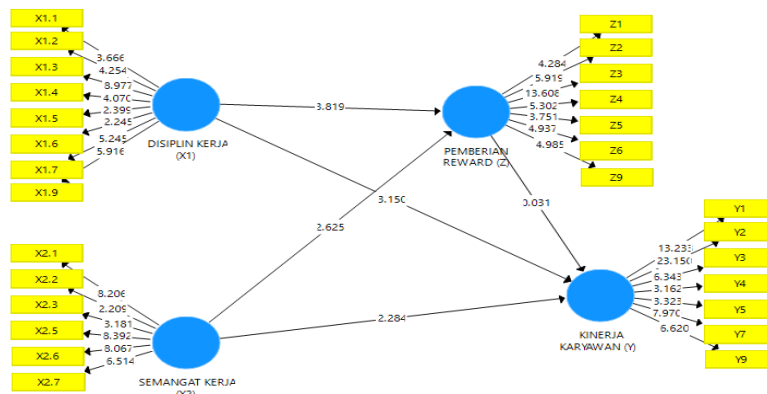
Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pada table di atas 4.16 nilai *R-Square* untuk konstruk *Pemberian Reward* sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Disiplin Kerja* dan

Semangat Kerja serta menjelaskan atau mempengaruhi Pemberian *Reward*, Sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,755 atau sebesar 75,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk Disiplin Kerja dan Semangat Kerja serta Pemberian *Reward*, Sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Struktur Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 4.13
Struktural Inner Model

Nilai Path Coefficients

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 struktural :

Tabel 4.17
Nilai Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.535	0.534	0.170	3.150	0.002
DISIPLIN KERJA (X1) -> PEMBERIAN REWARD (Z)	0.576	0.564	0.151	3.819	0.000
PEMBERIAN REWARD (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0.006	-0.051	0.194	0.031	0.975
SEMANGAT KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.435	0.478	0.190	2.284	0.023
SEMANGAT KERJA (X2) -> PEMBERIAN REWARD (Z)	0.365	0.385	0.139	2.625	0.009

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian *Reward* dan pengaruh konstruk Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Path Analysis

Tabel 4.18
Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
DISIPLIN KERJA (X1) -> PEMBERIAN REWARD (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0.004	-0.017	0.110	0.032	0.975
SEMANGAT KERJA (X2) -> PEMBERIAN REWARD (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0.002	-0.030	0.091	0.025	0.980

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,032 < 1,96$, nilai P-Value $0,975 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*.

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,025 < 1,96$, nilai P-Value $0,980 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Pemberian *Reward* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,576 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Pemberian *Reward*. 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 0,576 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja dan Pemberian *Reward*. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,819 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Pemberian *Reward*. Variabel Disiplin Kerja memiliki indikator X1.3 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,807 dengan pernyataan kuesioner **Saya selalu mengikuti peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Pemberian *reward*.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Pemberian *Reward* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Semangat Kerja sebesar 0,365 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Semangat Kerja terhadap Pemberian *reward*. 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 0,365 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Semangat Kerja dan Pemberian *reward*. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,625 > 1,96$, nilai P-Value $0,009 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Pemberian *reward*. Variabel Semangat Kerja memiliki indikator X2.1 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,816 dengan pernyataan kuesioner **Saya merasa antusias untuk menyelesaikan tugas-tugas saya setiap hari.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dua Mea, 2022), terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Pemberian *reward*.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Disiplin Kerja sebesar 0,535 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 0,535 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,150 > 1,96$, nilai P-Value $0,002 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Variabel Kinerja karyawan memiliki indikator Y2 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,892 dengan pernyataan kuesioner **Saya memastikan hasil pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti Pane, 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Semangat Kerja sebesar 0,435 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Semangat 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 0,435 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Semangat Kerja dan Kinerja karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,284 > 1,96$, nilai P-Value $0,023 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H4 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Reward (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pemberian *Reward* sebesar -0,006 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 0,006 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pemberian *Reward* dan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,031 < 1,96$, nilai P-Value $0,975 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H5 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pemberian *Reward* memiliki indikator Z.3 sebagai indikator paling signifikan karena memiliki nilai *convergent validity* paling besar yaitu 0,824 dengan pernyataan kuesioner **Saya merasa gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup saya.**

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti Pane, 2021) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

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

Nilai koefisien original sampel sebesar -0,004 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,032 < 1,96$ nilai P-Value $0,975 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan **H6 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*. Maka Disiplin Kerja akan menurun melalui Pemberian *Reward*, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung

dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Pemberian *Reward* tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Pemberian *Reward* (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar -0,002 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,025 < 1,96$ nilai P-Value $0,980 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan **H7 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward*. Semangat Kerja akan menurun melalui Pemberian *Reward*, Kinerja Karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Semangat Kerja. Pemberian *Reward* tidak memediasi pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* Sebagai variabel intervening pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai, maka dapat diimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
4. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
5. Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
6. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
7. Semangat Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemberian *Reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
8. Kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,755 atau sebesar 75,5%, sedangkan sisanya yaitu 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Pemberian *Reward* yaitu sebesar 0,727 atau sebesar 72,7%, sedangkan sisanya yaitu 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

1. Bagi PT. BPR LPN Sungai Rumbai
Diharapkan agar lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat serta berdampak pada kemajuan instansi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian *Reward*, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat

dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga instansi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun- tahun berikutnya.

REFERENSI

- Anistia Dewi Muflikhah, Bayu Kurniawan, & Rita Meiriyanti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kedisiplinan Yang Dimoderasi Oleh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Informa Queen City Semarang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 198–205. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.450>
- Dua Mea, M. H. C. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumh Di Kota Ende. *Analisis*, 12(1), 101–117. <https://doi.org/10.37478/als.v12i1.1754>
- Ghozali. (2018). Journal of Management and Business. *Journal of Management and Business*, 4(2018), 48–65.
- Indharwan, I., & Adiwaty, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 73–78. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.888>
- Jane, F. P. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Insight Management and Business (IMB)*, 1(1), 18–26.
- Novitasari, R. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Kineja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Dewi Ratih Putera). *Skripsi Ekonomi*, 1–76.
- Pratiwi, N. putu C., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 789. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40407>
- Syafiq, S. S. (2021). us KinikPengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kas Kecantikan Puspita Bandar Lampung)l. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Yanti Pane, A. N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan*. 1(1), 1–85.