

**PENGARUH *REWARD*, *SELF-EFFICACY* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA PEMALANG**

## SKRIPSI

Oleh:

**Melly Nur Affiyah NPM : 4120600279**

Diajukan Kepada : **Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH *REWARD*, *SELF-EFFICACY* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOSPIN JASA PEMALANG**

## SKRIPSI

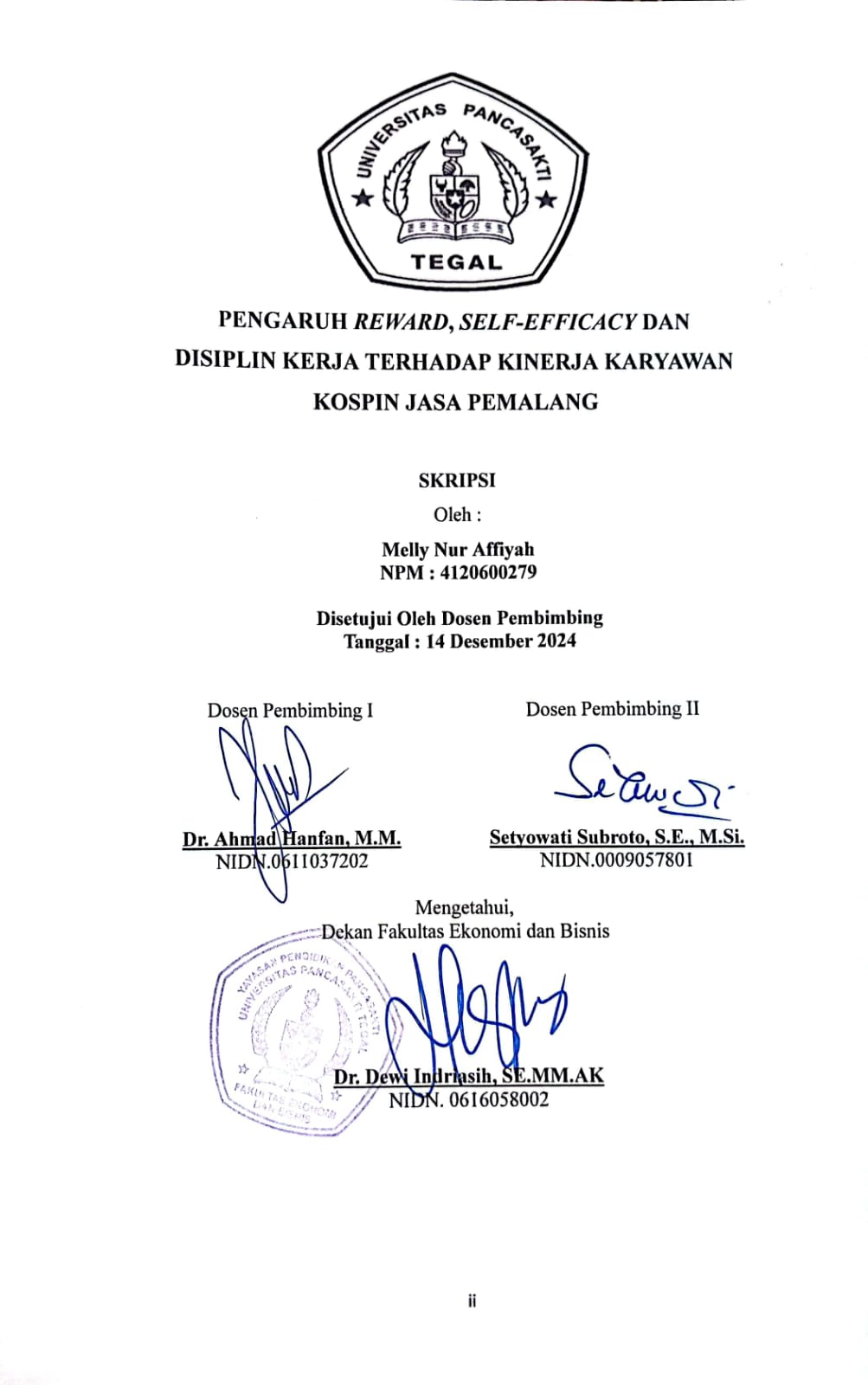
Disusun sebagai salah satu syarat guna mmperoleh derajat Sastra Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

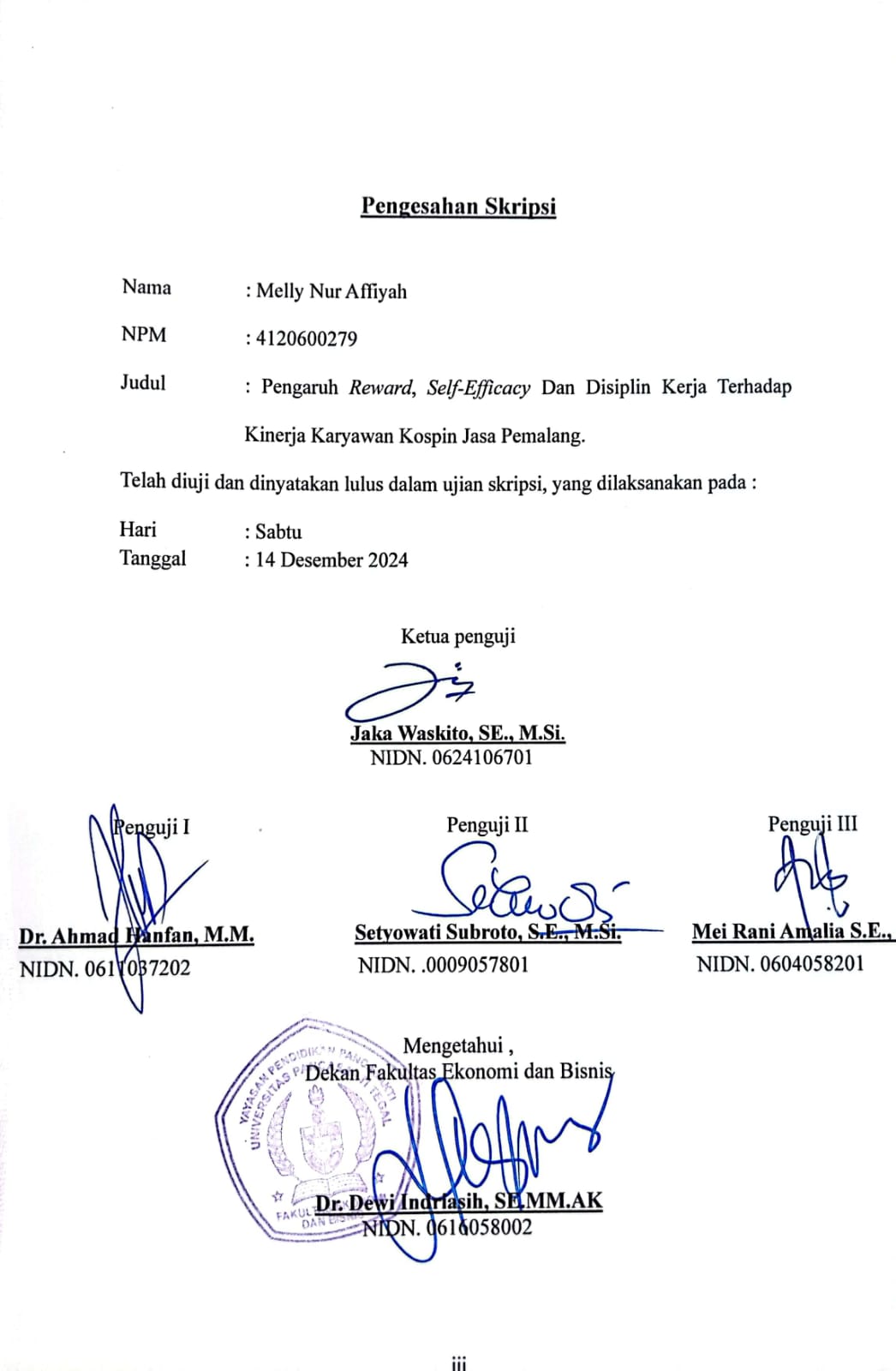
Oleh:

**Melly Nur Affiyah NPM : 4120600279**

Diajukan Kepada : **Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

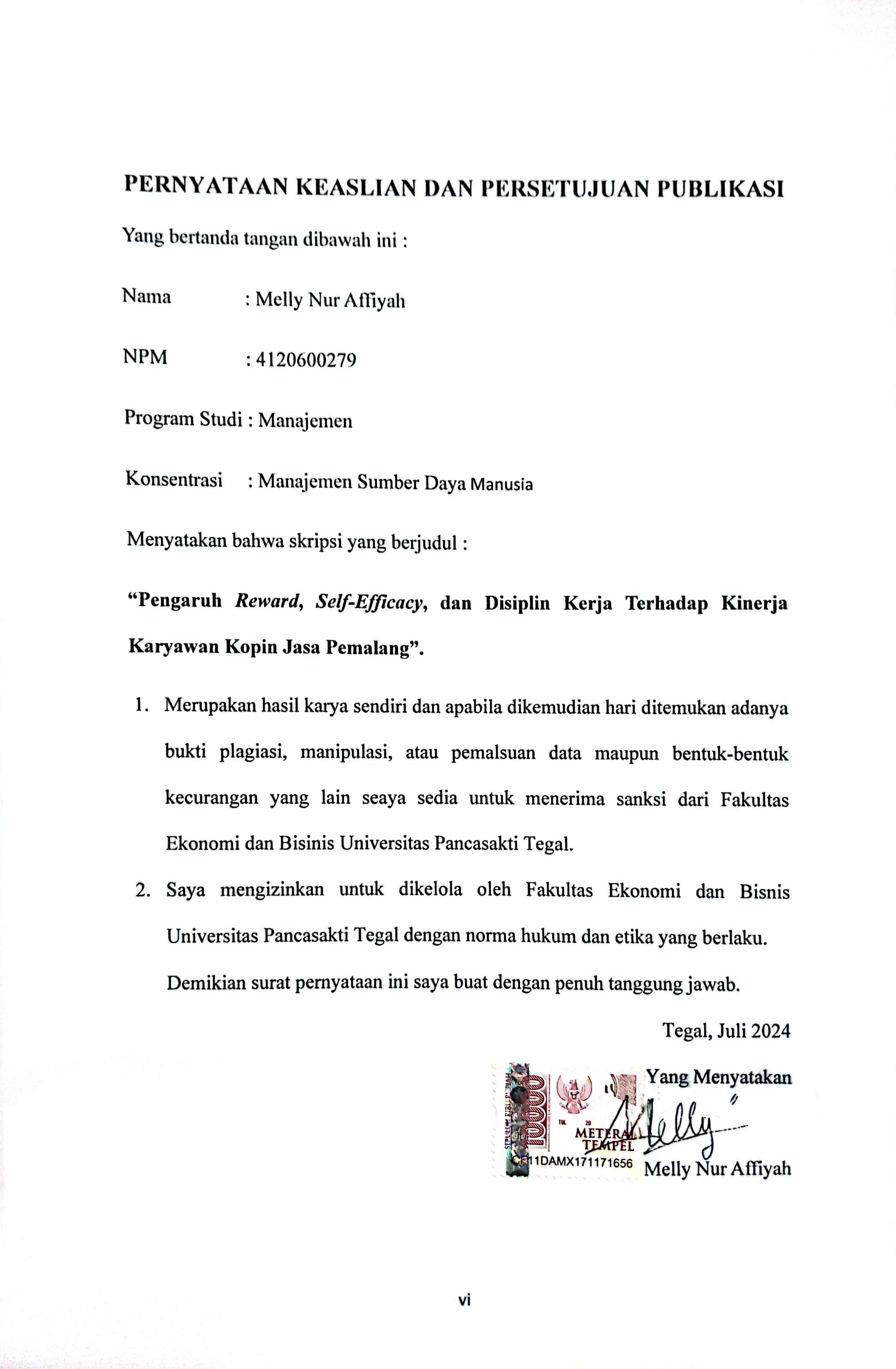
**MOTTO :**

“ Mengarungi perjuangan skripsi sepanjang badai, Diuji ketika ibu terkena diabetes namun kuatkan tekad untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. ”

**PERSEMBAHAN :**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Akan saya persembahkan karya sederhana ini untuk yang tersayang :

1. Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikanku kekuatan, kesehatan, dan kemudahan yang Engkau berikan dalam penyelesaian skripsi.
2. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimaksih kepada mama DURI YATI tercinta orang tua satu-satunya yang tiada henti- hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan melangitkan do’a-do’anya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan. Terimakasih mama sudah menguatkan diri untuk semangat dan kuat untuk hidup walaupun pada saat ngerjain tahap ini banyak rintangan dan cobaan karena kesehatan mama yang sakit diabetes, melly tidak pernah nyesel karena pernah menunda skripsinya karena melly lebih mentingin kesehatan mama, melly dengan penuh hati merawat mama hingga gula darah menurun. melly berharap mama sehat terus sampe melly nikah sampe melly punya anak, dan diberi kesempatan untuk balas jasa mama selama ini dan terus menemani melly dalam manjalankan tugas akhir. Dan saudara kandungku, Kang Nuroh Imam, Kang Nuroh Untung, Kang Nuroh Handoyo, Mba Nuroh Ainingrum, Kang Abdul Salammudin, Mba Nur Fadhilah, dan Mba Helni Anggraeni terima kasih banyak yang senantiasa memberikan bantuan untuk biaya kuliah untuk adik bontotnya dan semangat hingga akhir.
3. Bapak Dr. Ahmad Hanfan, M.M dan Ibu Setyowati Subroto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing dan mengarahkan untuk meyelesaikan skripsi saya.
4. Teman seperjuangan Nadia Pasha, Melyn Zakiyyatun Nisa, dan Ukhti Barizun terimakasih yang telah menemani hari-hari saya dan mendengakan keluh kesah saya.
5. Untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini, walau terkadang merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Melly. Perjalanan kedepan masih panjang, akan ada rintangan dan proses yang akan dihadapi kedepannya. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan dan menerima diri sendiri.
6. Almamater Universitas Pancasakti Tegal



## ABSTRAK

#### Melly Nur Affiyah. 2024. Pengaruh *Reward*, *Self-Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopin Jasa Pemalang.

Sumber Daya Manusia menjadi faktor kunci yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, serta perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dari efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Dalam suatu organisasi, karyawan yang berkinerja tinggi menjadi aset berharga bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan yang berkualitas, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal di bidangnya.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan sampel jenuh berjumlah 42 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis uji asumsi klasik ( normalitas, multikolineritas, heteroksiditas), regresi linier berganda, uji hipotesis ( uji t dan uji F), dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000. 2) Terdapat pegaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. . Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000. 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kaeyawan Kospin Jasa Pemalang. . Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,018. 4) Terdapat penagruh reward, self- efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. . Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa 1) Terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. 2) Terdapat pegaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang. 4) Terdapat pengaruh reward, self-efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang.

**Kata Kunci : *reward, self-efficacy*, dan disiplin kerja, kinerja**

***ABSTRACT***

##### Melly Nur Affiyah. 2024. The Influence of Reward, Self-Efficacy, and Work Discipline on the Performance of Kopin Jasa Pemalang Employees.

*Human Resources are a key factor that is important for the success of an organization, and companies must maximize the performance of their employees to achieve organizational goals. Employee performance is the main indicator of the effectiveness of human resource management in achieving optimal goals. In an organization, high-performing employees become valuable assets for the company. The company's success is greatly influenced by employee performance in carrying out quality activities, so quality and reliable human resources are needed in their field.*

*This type of research uses quantitative research. Primary data was obtained from a questionnaire using a saturated sample of 42 respondents. This research uses classical assumption test analytical tools (normality, multicollinearity, heteroxidity), multiple linear regression, hypothesis testing (t test and F test), and coefficient of determination (R²).*

*The research results show that 1) There is an influence of rewards on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. Proven with a significant value of 0.000. 2) There is an influence of self-efficacy on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. . Proven with a significant value of 0.000. 3) There is an influence of work discipline on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. . Proven by a significant value of 0.018. 4) There is an influence of reward, self-efficacy, and work discipline on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. . Proven with a significant value of 0.000.*

*From the research results above, it can be concluded that 1) There is an influence of rewards on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. 2) There is an influence of self-efficacy on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. 3) There is an influence of work discipline on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees. 4) There is an influence of reward, self-efficacy, and work discipline on the performance of Kospin Jasa Pemalang employees.*

***Keywords: reward, self-efficacy, and work discipline, performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Reward*, *Self-Efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang”.** Penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, SE,MM.AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Tegal, Mei 2024

Melly Nur Affiyah

## DAFTAR ISI

**Halaman**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN SKRIPSI ii

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_TOC_250031)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_TOC_250030)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_TOC_250029)

[ABSTRAK vii](#_TOC_250028)

[KATA PENGANTAR xii](#_TOC_250027)

[DAFTAR ISI xi](#_TOC_250026)

[DAFTAR TABEL xiv](#_TOC_250025)

[DAFTAR GAMBAR xvi](#_TOC_250024)

[DAFTAR LAMPIRAN xii](#_TOC_250023)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_TOC_250022)

* 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_TOC_250021)
  2. [Rumusan Masalah 10](#_TOC_250020)
  3. [Tujuan Penelitian 11](#_TOC_250019)
  4. [Manfaat Penelitian 11](#_TOC_250018)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13](#_TOC_250017)

1. [Landasan Teori 13](#_TOC_250016)
   1. [Kinerja 13](#_TOC_250015)
   2. Reward 19
   3. [Self-Efficacy 26](#_TOC_250014)
   4. [Disiplin Kerja 34](#_TOC_250013)
2. [Penelitian Terdahulu 42](#_TOC_250012)
3. [Kerangka Pemikiran Konseptual 48](#_TOC_250011)
4. [Hipotesis 56](#_TOC_250010)

[BAB III METODE PENELITIAN 57](#_TOC_250009)

1. [Jenis Penelitian 57](#_TOC_250008)
2. [Populasi dan Sampel 57](#_TOC_250007)
3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 58
4. Metode Pengumpulan Data 62
5. [Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 64](#_TOC_250006)
6. Teknis Analisis Data 67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 78

1. [Gambaran Umum Objek Penelitian 78](#_TOC_250005)
2. [Hasil Penelitian 85](#_TOC_250004)
3. Pembahasan 102

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 110](#_TOC_250003)

1. [Kesimpulan 110](#_TOC_250002)
2. [Saran 110](#_TOC_250001)

DAFTAR PUSTAKA 112

[LAMPIRAN 114](#_TOC_250000)

## DAFTAR TABEL

#### Tabel Halaman

1. Data Target Pencapaian Produktivitas Karyawan 4
2. Data Persentase Target Pencapaian Produktivitas Karyawan 5
3. Hasil Wawancara Karyawan Mengenai *Reward* 6
4. Data Jenis Pemberian Reward 7
5. Hasil Wawancara Karyawan Mengenai *Self Efficacy* 8
6. Hasil Wawancara Karyawan Mengenai Disiplin Kerja 9
7. Data Keterlambata Karyawan 9
8. Penelitian Terdahulu 45
9. Populasi Penelitian 57
10. Operasionalisasi Variabel 60
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 85
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 86
13. Karakteristik Responden Berasarkan Tingkat Pendidikan 87
14. Hasil Uji Validitas Kinerja 88
15. Hasil Uji Validitas Reward 89
16. Hasil Uji Validitas Self-Efficacy 90
17. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 90
18. Hasil Uji Reliabilitas 92
19. Hasil Uji Normalitas 93
20. Hasil Uji Multikolineritas 96
21. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 98
22. Hasil Uji t 99

#### Tabel Halaman

1. Hasil Uji F 101
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi 101

## DAFTAR GAMBAR

#### Gambar Halaman

1. Gambar 1 Kerangka Konseptual 55
2. Struktur Organisasi 80
3. Uji Normalitas dengan Histogram 93
4. Uji Normalitas dengan P-P Plot 95
5. Hasil Uji Heteroskedastisitas 97

## DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Halaman**

1. Lembar Kuesioner 118
2. Hasil Uji Validitas Variabel Y 121
3. Hasil Uji Validitas Variabel X1 123
4. Hasil Uji Validitas Variabel X2 125
5. Hasil Uji Validitas Variabel X3 127
6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y 129
7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 130
8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 131
9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3 132
10. Tabulasi Penelitian Variabel Y 134
11. Tabulasi Penelitian Variabel X1 135
12. Tabulasi Penelitian Variabel X2 136
13. Tabulasi Penelitian Variabel X3 137
14. Hasil MSI Variabel Y 139
15. Hasil MSI Variabel X1 140
16. Hasil MSI Variabel X2 141
17. Hasil MSI Variabel X3 142
18. Outpus Hasil SPSS 143
19. Distribusi Nilai rtabel 147
20. Surat Izin Perusahaan 148

## BAB I PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menjadi faktor kunci yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi, serta perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk koperasi simpan pinjam jasa (kospin jasa). Kinerja karyawan merupakan indikator utama dari efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Dalam suatu organisasi, karyawan yang berkinerja tinggi menjadi aset berharga bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan yang berkualitas, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal di bidangnya (Kurniawati et al., 2018)

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan dan salah satunya dengan melakukan review kinerja (Afandi, 2018: 83). Kinerja karyawan yang memiliki potensi, keterampilan, kualitas kerja, dan waktu yang dihabiskan dalam bekerja dengan baik dapat menunjukkan tingkat keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Departemen Sumber Daya Manusia, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil

tidaknya suatu perusahaan bergantung pada faktor manusia yang melakukan pekerjaannya sehingga perlu adanya peningkatkan kinerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperkenalkan *reward* (penghargaan). Penghargaan adalah imbalan dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi. Dengan bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan pimpinan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerjanya yang mencapai tujuan organisasi. Imbalan bisa dalam berbagai bentuk, seperti bonus finansial, kenaikan gaji, promosi, tunjangan tambahan, penghargaan non-finansial, sertifikat pengakuan, atau peluang pengembangan karir bisa menjadi motivasi bagi karyawan yang bekerja lebih baik.

Selain *reward, self-efficacy* menjadi salah satu indikator kinerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Self-Effiacy* (Efikasi diri) mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk memotivasi sumber daya manusia dan tindakan yang diperlukan untuk sukses atau pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Luthan, 2014). Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi umumnya merasa percaya diri dalam menangani tugas-tugas sulit dan tantangan di lingkungan kerja, yakin bahwa mereka akan mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Hasilnya, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih termotivasi, lebih efisien, dan lebih sukses.

Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan efikasi diri karyawan sekaligus meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara aktif membekali karyawannya dengan penghargaan yang pantas dan bermakna serta memberikannya sebagai bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan *self- eficacy* dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya penerapan disiplin kerja karyawan yang dibuat di perusahaan mampu dijalankan dengan baik. Disisi lain, disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kospin Jasa. Disiplin kerja merupakan kemampuan dan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan, kebijakan, prosedur, dan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik cenderung berperilaku konsisten, penuh tanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugas. Jadi disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang untuk memahami dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2006).

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan Kospin Jasa Pemalang, dimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut perlu ditingkatkan. Hasil survey yang dilakukan salah satunya untuk meningkatkan target pencapaian kinerja. Faktor yang mempengaruhi hal ini meliputi kurangnya motivasi akibat reward yang kurang, rendahnya kesadaran diri, atau

kurangnya disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi masalah yang terjadi, diperlukan penelitian lebih lanjut supaya perusahan dapat bejalan dengan lancar dan menjadi lebih baik dimasa mendatang. Berikut data target pencapaian produktivitas kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang tahun 2023.

#### Tabel 1

**Data Target Pencapaian Produktivitas Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang Tahun 2023**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bagian** | **Target Pencapain** |
| Internal control unit | -Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur internal  -Mengidentifikasi dan mengurangi risiko operasional  -Menyusun rekomendasi perbaikan |
| Teller | -Memproses transaksi dengan cepat dan akurat  -Menjaga kamanan dan akurat uang tunai  -Meningkatkan pengetahuan produk dan layanan |
| Customer Service | -Memberikan pelayanan ramah, responsif, dan informatif  -Menyelesaikan keluhan anggota dengan cepat dan memuaskan  -Meningkatkan kepuasan anggota |
| Pinjaman | -Meningkatkan volume penyaluran pinjaman  -Memastikan kualitas portofolio pinjaman  -Meningkatkan kesadaran anggota tentang produk pinjaman |
| Kasir | -Menangani transaksi kas dengan teliti dan akurat  -Memastikan saldo kas seimbang dan tercatat dengan benar  -Jaga kebersihan area kas |

Sumber : Kospin Jasa Pemalang, 2023

Data diatas menunjukkan target pencapain yang harus dicapai oleh kinerja karyawan pada bagian internal control unit, teller, customer

service, pinjaman, dan kasir. Berikut adalah tabel data persentase target pencapaian produktifitas kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang Tahun 2023**.**

#### Tabel 2

**Data Persentase Target Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Target** | **Realisasi** | **Keterangan** |
| 1 | Januari | 90% | 72,32% | Belum Tercapai |
| 2 | Februari | 90% | 69,21% | Belum Tercapai |
| 3 | Maret | 90% | 94,80% | Tercapai |
| 4 | April | 90% | 92,20% | Tercapai |
| 5 | Mei | 90% | 91,77% | Tercapai |
| 6 | Juni | 90% | 85,11% | Belum Tercapai |
| 7 | Juli | 90% | 76,29% | Belum Tercapai |
| 8 | Agustus | 90% | 80,22% | Belum Tercapai |
| 9 | September | 90% | 73,68% | Belum Tercapai |
| 10 | Oktober | 90% | 95,50% | Tercapai |
| 11 | November | 90% | 88,23% | Blum Tercapai |
| 12 | Desember | 90% | 91,67% | Tercapai |

Sumber: Kopsin Jasa Pemalang, 2023

Berdasarkan data terget dan realisasi diatas dapat diketahui bahwa karyawan Kospin Jasa Pemalang belum berhasil mencapai target setiap bulannya yang telah ditentukan. Pencapaian tertinggi pada bulan Oktober dengan realisasi 95,50% menunjukkan bahwa karyawan telah mampu mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan pada bagian internal control unit, customer service, pinjaman, dan kasir. Ini menunjukkan bahwa pada bulan oktober tersebut berhasil menjalankan tugas mereka yang dapat berupa memastikan kepatuhan terhadap krbijakan dan prosedur internal, meningkatkan kepuasan anggota, kualitas pelayanan, efisiensi dalam proses transaksi kas, dan lainnya. Pada bulan Februari mengalami penurunan dengan realisasi 69,21% dikarenakan karyawan mungkin tidak

memiliki kebijakan dan prosedur yang tepat untuk mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan pada bagian teller. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan hasil kerja karyawan dalam pemberian reward,serta karyawan kurang memiliki kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. (Kospin Jasa Pemalang, 2023)

#### Tabel 3

**Hasil wawancara karyawan mengenai Reward**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | | |
| Iya | Tidak | Kadang- kadang | Jarang |
| Apakah ada masalah dengan memberikan reward khusus untuk karyawan yang sudah bekerja lama, contohnya hadiah umroh untuk karyawan yang telah bekerja 15 tahun? | 40% | 31% |  | 29% |
| Apakah anda pernah mendapatkan reward (penghargaan) dari perusahaan ? Dan apa jenis reward yang anda dapatkan ? | 38% | 52% | 10% |  |

Sumber : Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024 Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan fenomena yang terjadi

mengenai pemberian *reward* yang diterapkan oleh perusahaan Kospin Jasa Pemalang. Dimana perusahaan menetapkan pemberian hadiah umroh untuk karyawan senior atau yang bekerja lama dapat menimbulkan perasaan tidak adil, kecemburuan di kalangan karyawan lain yang juga berkontribusi dalam pencapaian perusahaan dan tidak mendapatkan penghargaan yang serupa. ( Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024)

#### Tabel 4

**Data Jenis Pemberian Reward Kospin Jasa Pemalang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Reward** | **Kriteria Pemberian** | **Waktu Pemberian** | |
| Bonus Bulanan/Tahunan | Evaluasi kinerja bulanan/tahunan, pencapaian target | Setelah evaluasi kinerja bulanan/tahunan | |
| Kenaikan Gaji | Kinerja unggul, pencapaian target signifikan, dan prestasi luar biasa |  | Saat mencapai target kinerja yang |
| signifikan/prestasi | |
| Hadiah Umroh | Karyawan senior/bekerja lama | Saat mencapai target kinerja selama 15 tahun | |
| Pengakuan Prestasi (Sertifikat Penghargaan) | Pencapaian mengesankan, kontribusi bagi perusahaan | Saat mencapai pencapaian membanggakan/kontribusi | |

Sumber : Kospin Jasa Pemalang, 2023

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *Reward* yang di berikan kepada karyawan berupa berbagai hal, seperti bonus kinerja bulanan atau tahunan, kenaikan gaji, hadiah umroh, dan pengakuan atas prestasi kerja (sertifikat penghargaaan). Reward ini diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian tertentu, baik individu atau tim, yang telah dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Misalnya, bonus kinerja bulanan dapat diberikan ketika setelah evaluasi kinerja bulanan selesai dan diklaim berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kenaikan gaji diberikan saat karyawan mencapai target yang signifikan atau meraih prestasi luar biasa dalam pekerjaan, sedangkan hadiah umroh diberikan kepada karyawan yang bekerja lama yaitu 15 tahun. Sertifikat penghargaan juga bisa diberikan ketika karyawan mencapai prestasi

membanggakan atau memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Dalam kseluruhan, reward tersebut diberikan kepada karyawan sebagai motivasi ekstra dan bentuk penghargaan atas dedikasi serta kinerja yang luar biasa. ( Kospin Jasa Pemalang, 2023)

#### Tabel 5

**Hasil wawancara karyawan mengenai Self-Efficacy**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | |
| Tidak | Iya | Kadang- kadang |
| Apakah anda memiliki kemampuan dalam melakanakan tugas-tugas yang sulit dan tantangan di lingkungan kerja anda? | 31% | 60% | 9% |
| Apakah anda dapat mengatasi rasa takut dan kecemasan dalam menghadapi tantangan atau hambatan? | 38% | 55% | 7% |

Sumber : Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024 Fenomena lain juga peneliti temukan mengenai *self efficacy*

(kemampuan) karyawan Kospin Jasa Pemalang yang dianggap masih rendahnya kesadaran diri karyawan dalam bekerja secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi karena kurangnya rasa percaya diri, serta tidak memiliki kemampuan untuk meyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaaan. Oleh karena itu, *self efficacy* perlu untuk ditingkatkan. *Self efficacy* yang tinggi dapat membuat karyawan lebih meraih pencapaian target dengan pemberian penghargaan *(reward)* oleh perusahaan. Dengan demikian fenomena *reward* dan *self efficacy* dapat saling mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi ( Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024).

#### Tabel 6

**Hasil wawancara mengenai Displin Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | | |
| Pernah | Tidak pernah | Kadang- kadang | Jarang |
| Apakah anda pernah terlat, baik itu dalam kedatangan ke tempat kerja, maupun dalam menyelesaikan tugas anda ? | 43% | 26% | 17% | 14% |

Sumber : Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024

Fenomena mengenai Disiplin Kerja karyawan pada perusahaan Kospin Jasa Pemalang peneliti melihat kurangnya ketepatan waktu dalam memasuki tempat kerja dan memanfaatkan waktu lebih dari jam istirahat yang telah ditentukan sehingga terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan. Karena beberapa karyawan tidak mematuhi disiplin kerja yang diterapkan dapat mempengaruhi penurunan kinerja dan tugas kerja yang kurang efisien, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berikut data keterlambatan karyawan tahun 2023. ( Hasil wawancara karyawan Kospin Jasa Pemalang, 2024)

#### Tabel 7

**Data keterlambatan Karyawan dari Bulan Januari-Desember 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Karyawan** | **Hari Kerja/Bulan** | **Karyawan Terlambat** | | | **Persentase** |
| **5-10**  **menit** | **10-15**  **menit** | **15-20**  **menit** |
| Jan | 42 | 20 | 1 | 1 | 0 | 3,81 % |
| Feb | 42 | 22 | 1 | 2 | 1 | 8,4 % |
| Mar | 42 | 22 | 2 | 1 | 0 | 5,47 % |
| Apr | 42 | 22 | 2 | 2 | 2 | 12,6 % |
| Mei | 42 | 22 | 0 | 2 | 1 | 5,47 % |
| Jun | 42 | 22 | 3 | 2 | 0 | 9,54% |
| Jul | 42 | 22 | 3 | 1 | 0 | 8% |
| Agust | 42 | 22 | 1 | 1 | 0 | 3,65% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sept |  |  | 42 |  |  | 22 |  | 1 | 1 | 0 | 3,81% |
|  | Okt |  |  | 42 |  |  | 22 |  | 3 | 0 | 0 | 6% |
|  | Nov |  |  | 42 |  |  | 22 |  | 3 | 1 | 1 | 9,54% |
|  | Des |  |  | 42 |  |  | 22 |  | 2 | 2 | 1 | 9,54% |

Dari data diatas dapat diketahui masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja dan waktu bekerja kembali menjadi tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, hal ini dapat berdampak pada jam pulang kerja yang menjadi tidak tepat waktu karena harus menyelesaikan tugas yang sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses kerja dan memperbaiki sistem manajemen yang ada untuk memastikan bahwa waktu kerja pegawai dioptimalkan dengan baik.

Sumber : Kospin Jasa Pemalang, 2023

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa di Pemalang yang berjudul **“Pengaruh *Reward*, *Self-Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopin Jasa Pemalang”.**

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

* 1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang?
  2. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang?
  3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang?
  4. Apakah terdapat pengaruh *reward*, *self-efficacay* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang?

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari peneliti ini adalah:

* 1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh

*Reward* terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang?

* 1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh

*Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang?

* 1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang?
  2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh *Reward*, *Self-Efficacay* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang?

#### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. Manfaat Teoritis
     1. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.
     2. Memberi pengetahuan dan wawasan terkait mengenai pengaruh

*reward*, *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

* 1. Manfaat Praktis
     1. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberi pengetahuan serta sebagai bahan evaluasi agar terus meningkatkan kualitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

* + 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang diteliti.

* + 1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sebagai bahan referensi bagi para mahasiswa untuk membantu penelitian selanjutnya dengan variabel yang hampir sama.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan Teori

#### Kinerja

* + 1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tingkat kinerja tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan hasil suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Kinerja juga mencakup sejauh mana seseorang atau organisasi mencapai tujuannya. Kinerja dapat diartikan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang menekankan dan meningkatkan derajat kesadaran perubahan yang diperlukan (Handoko, 2002). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang dapat diperoleh dari perusahaan sesuai dengan berbagai hak dan kewajibannya dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum dan tidak melanggar hukum memasuki konflik mempunyai nilai moral atau etika (Rivai, Basri: 2005). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

13

Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara Rivai (2005:14) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,target dan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja didefinisikan sebagai Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai bagian dari kinerja pekerjaannya, yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil keterampilan yang dicapai karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan didefinisikan sebagai kombinasi antara kemampuan dan keinginan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemudian, Kinerja adalah perpaduan antara kemampuan, usaha, dan peluang yang

dapat diamati dari hasil kerja seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau kelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:31) menyabutkan bahwa terdapat dimensi dan indikator kinerja antara lain :

* + - 1. Dimensi personal yang terdiri dari tiga indikator meliputi :
         1. Pengetahuan
         2. Keterampilan
         3. Kemampuan
      2. Dimensi kepemimpinan yang terdiri dari tiga indikator meliputi:
         1. Kualitas dalam memberikan dorongan
         2. Arahan
         3. Dukungan yang diberikan oleh manajer dan tim pemimpin
      3. Dimensi tim kerja yang terdiri dari tiga indikator meliputi :
         1. Semangat yang diberikan oleh rekan satu tim
         2. Kepercayaan satu sama lain
      4. Dimensi sistem kerja yang terdiri dari empat indikator meliputi:
         1. Fasilitas kerja atau infrastruktur organisasi
         2. Kultur kinerja dalam tim

#### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem yang menggunakan alat penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan menentukan apakah seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Intinya, penilaian kinerja adalah penilaian terhadap kinerja pekerjaan seorang individu (karyawan) dibandingkan dengan kriteria kinerja standar. Proses berkelanjutan untuk mengevaluasi kualitas kerja Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan kerja personel dalam organisasi, menelusuri aktivitas pribadi pegawai dalam jangka waktu tertentu dan mengevaluasi hasil kerja yang ditampilkan dengan membandingkannya dengan pencapaian tujuan sistem manajemen (Ilyas, 2001). Penilaian kinerja dikenal sebagai penilaian yang sangat penting untuk pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan untuk melakukan penilaian kinerja individu. Karena melalui penilaian ini, kita dapat mengetahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Dengan adanya penilaian kerja bermanfaat untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan dalam rangka

mewujudkan visi dan misi perusahaan. Menurut Kaswan (2012:211) menegaskan bahwa penilaian kinerja diperlukan yang diantaranya :

* + - 1. Mengalokasikan sumber daya dan lingkungan yang dinamis.
      2. Memotivasi dan menghargai karyawan.
      3. Memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya.
      4. Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok.
      5. Membina dan mengembangkan karyawan.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap bisnis pasti mengharapkan karyawannya melakukan pekerjaan yang baik agar mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas pekerja sangat ditentukan oleh potensi karyawan. Namun, karyawan yang paling berbakat tidak dapat berkembang lebih jauh tanpa sistem manajemen perusahaan yang baik. Jadi, perusahaan dan karyawan harus berinteraksi dengan baik. Pemimpin perusahaan harus menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara pekerja. Meskipun karyawan bekerja di tempat yang sama, produktivitas mereka berbeda. Menurut pendapat Mangkunegara (2000:67) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang lebih fokus pada pengetahuan dan daya pikir, serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki oleh

karyawan; pendidikan, media, dan informasi yang diterima seseorang dapat memengaruhi tingkat pengetahuan seseorang.

1. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknik.
2. Kemampuan (*Ability*), merupakan Kemampuan yang terdiri dari berbagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, seperti setia, disiplin, bekerja sama, dan bertanggung jawab.
3. Faktor Motivasi (*Motivation*), diartikan sebagai bagaimana pimpinan dan karyawan melihat keadaan kerja di perusahaannya. Mereka yang melihat situasi kerja mereka dengan cara yang positif akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sedangkan mereka yang melihatnya dengan cara yang negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja adalah situasi kerja yang dimaksud.
   1. ***Reward* Karyawan**
      1. **Pengertian *Reward***

*Reward* karyawan merupakan upah tambahan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian kontribusi yang mereka berikan dalam lingkungan kerja. *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah inentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi peruahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agung,2015). *Reward* adalah bentuk penghargaan atas upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional, oleh karena itu diperlukan pembinaan seimbang yang mencakup kegiatan perencanaan, organisasi, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sistem *Reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan oleh karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan akan memotivasi dan lebih semangat karyawan untuk meningkatkan

kinerja karyawan. pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* dapat memberikan feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Jadi *reward* atau penghargaan yang akan diapresiasi dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja dan prestasi selama kinerja melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan memotivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun bentuk penghargaan secara langsung meliputi( gaji dan upah, tunjangan, bonus) dan tidak langsung yaitu (jaminan sosial, pesangon, asuransi) serta pnghargaan bukan uang (promosi jabatan).

* + 1. **Tujuan *Reward***

Perusahaan memberikan *reward* untuk mempertahankan SDM yang unggul dan memicu kinerja karyawanya. Menurut Ardana (2012:154) terdapat tujuan pemberian *reward* yaitu :

1. Ikatan kerja sama, dengan memberikan penghargaan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akandapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan yang lebih mudah.
3. Pengadaan efektif, jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar,atasan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka displin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian *reward* yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam penerapan adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi, mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Ivansevich et al, 2006).

* + 1. **Tipe-tipe *Reward***

Menurut Ivansevich (2012:32) terdapat tipe-tipe atau jenis- jenis *reward* antara lain sebagai berikut :

1. *Reward* Ekstrinsik

*Reward* ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana *reward* ekstrinsik terdiri dari reward finansial dan reward non finansial.

* 1. *Reward* Finansial terdiri dari :
     1. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya dari seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mncapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan

sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari suatu pekerjaan.

* + 1. Tunjangan, meruakan suatu yang diberikan kepada karyawan melipti dana pensiun, perwatan di rumah sakit dan liburan.
    2. Bonus/Insetif, merupakan tambahan imbalan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
  1. *Reward* Non Finansial
     1. *Reward* Interpersonal (penghargaan antar pribadi), manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan *reward* interpersonal seperti status dan pengakuan.
     2. Promosi, merupakan sebagai bentuk usaha untuk menenmpatkan orang yang tepat pada pekerjan yang tepat.

1. *Reward* Intrinsik

*Reward* intrinsik adalah suatu penghargaaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari :

* 1. Penyelesaian, merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan suatu hal yang penting bagi sebagian orang.
  2. Pencapaian, merupakan suatu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seorang meraih tujuan yang menantang.
  3. Otonomi, suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi ketat.
  4. Pertumbuhan pribadi, dengan berbagai macam jenis yag diberikan oleh seorang karawan tentu akan meningkatkan keterampila yang dimilikinya.

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Astuti (2018) beliau menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian *reward* (penghargaan) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompeteni eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan bahan penting oleh perusahaaan dalam menetapkan kebijaksanaan pembrian penghargaan antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.
   * 1. **Indikator *Reward***

Menurut Kadarisman (2012 : 122) menyebutkan bahwa terdapat indikator *reward* (penghargaan) antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi tambahan keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus. Adapun indikator *Reward* antara lain :

* 1. Gaji yang didapatkan sudah sesuai
  2. Gaji yang didapatkan memenuhi kebutuan hidup

1. Insetif

Insetif ini hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang tinggi. Adapun indikator *Reward* antara lain :

* 1. Pemberian insetif dengan sejumlah yang sepadan dengan pekerjaan
  2. Pemberian insetif tepat waktu
  3. Dorongan insetif terhadap semangat karyawan

1. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Tunjangan kepada karyawan diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab secara sosial, hal ini dapat meningkatkan kinerja untuk karyawan.

* 1. Tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan
  2. Tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab

1. Penghargaan Intrpersonal

Penghargaan interpersonal diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu yang mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perushaan dapat tercapai. Adapun indikator *Reward* antara lain :

* 1. Tingkat kesesuaian penghargaan interpersonal dengan status dan jabatan

1. Promosi Jabatan

Adanya promosi jabatan dapat menjadi salah satu bentuk peningkatan yang diberikan perusahan untuk karyawan sehingga dapat pemindahan karyawan dari suatu jabatan yang

lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggungjawab, dan peluang lebih besar. Adapun indikator *Reward* antara lain :

* 1. Promosi jabatan sesuai dengan tingkatan pendidikan
  2. Promosi jabatan dilakukan secara adil

##### Self-Efficacy

* 1. **Pengertian *Self-Efficacy***

*Self-Efficacy* merupakan suatu keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu tindakan yang muncul dari keyakinan diri untuk dapat mengontrol kondisi yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tersebut (Rachmat, 2020). *Self-Efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang diimiliki bahwa ia mampu mengatasi situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Amandha & Ahmad, 2020). Efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. *Self-efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu.

Pentingnya karyawan sebagai salah satu pemangku utama. Dengan memberikan perhatian dan memenuhi kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan efikasi diri. Kemudian mendukung karyawan untuk mengembangkan efikasi diri dengan memberikan pelatihan, dukungan, dan kesempatan pengembangan yang sesuai.

*Self-Efficacy* adalah cara presepsi seseorang mengenai diri sendiri akan kualitas kinerja yang dimiliki seseorang. Keyakinan ini akan menjadi pertimbangan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu guna menghasilkan kinerja yang dilakukan dalam kondisi dan situasi yang dihadapi. Peran penting *self-efficacy* dapat mengatur motivasi diri yang membentuk keyakinan tentang apa yang dilakukan, menetapkan tujuan, serta sebagai perencanaan terhadap tindakan yang akan dilakukan. Kemudian *self-efficacy* akan menentukan bagaimana orang merasa berfikir,memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto et al., 2016).

*Self-Efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Santrock dan Sutisna (2021), mengatakan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan yang bisa mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghailkan sikap positif dan situasi yang terjadi. *Self-efficacy* menjadi kunci utama yang bisa membantu seseorang menemukan jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi. Dengan kata lain *self-efficacy* kepercayaan diri yang dimiliki seseorang tentang sejauh mana mereka mengarahkan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau sejauh mana tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. *Self-efficacy* sangat penting dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaaan karena

berhubungan dengan seberapa baik seseorang melakukan tugasnya. *Self-efficacy* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan diri karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *self- efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam mengatasi beragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai seseorang memerlukan keyakinan dan usaha agar tujuannya bisa tercapai. *Self-efficacy* secara umum tidak berkaitan dengan kcakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapapun besarnya.

* 1. **Proses *self-efficacy***

Keberadaan *self-efficacy* pada diri seseorang akan berdampak pada empat proses (Bandura, 2006:195) yaitu :

* + 1. Proses Kognisitif

Pengaruh *self efficacy* pada proses kognitif dapat timbul dalam berbagai format, banyak perilaku manusia yang diatur dengan peikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pengaturan tujuan individu dipengaruhi oleh pnaksiran individu terhadap kapabilitas yang dimilikinya.

* + 1. Proses Motivasi

Kepercayaan diri terhadap *self-efficacy* memainkan kunci dalam pengaturan terhadap motivasi. Motivasi banyak ditimbulkan melalui proses konitif. Orang-orang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakannya dengan melalui berbagai latihan. Mereka percaya terhadap apa yang mereka lakukan dan selalu mengantisipasi adanya hasil tindakan yang prospektif. Mereka akan mengatur tujuan yang dimilikinya dan merencanakan latihan-latihan sebelum melkukan tindakan dengan mendesainnya sesuai niai-nilai masa depan.

* + 1. Proses Afektif

Orang-orang percaya terhadap pengaruh kapabilitasnya dalam mengatasi stres dan depresi dalam menghadapi ancaman atau situasi yang sulit. Dengan adanya *self-efficacy*, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberdaanna.

* + 1. Proses Seleksi

Melalui kepercayaan diri terhadap kapabilitas yang dimiliki, maka seseorang cenderung bertindak selektif atau melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya.manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang ssuai dengan kapabilitas yang dimiliki.

* 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Kartika et al.,(2018) beberapa faktor yang mempengaruhi

*self-efficacy* yaitu :

* + 1. Pengalaman Keberhasilan

Pengalaman keberhasilan yang didapatkan memiliki dampak besar dalam membentuk *self-efficacy* seseorang. Keberhasilan dalam meningkatkan *self-efficacy* yang didapat seseorang lebih besar karena faktor diluar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan keyakinan diri dan jika keberhasilan terdapat hambatan yang besar dari hasil perjuangan sendiri maka itu membawa pengaruh peningkatan *self-efficacy*. Keberhasilan dalam mencapai tujuan atau menyelasaikan tugas keyakinan dirinya akan meningkat.

* + 1. Persuasi Verbal

Dukungan dan motivasi yang diberikan oleh orang lain dapat mempengaruhi keyakinan diri seseorang. Kata-kata dorongan dan ucapan dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya.

* + 1. Model Referensi

Melalui observasi terhadap orang lain yang berhasil melakukan suatu tindakan atau mengatasi tantangan, individu dapat memperoleh keyakinan tambahan terhadap kemampuan dirinya sendiri.

* + 1. Informasi

Dengan adanya informasi ini memberikan upaya yang terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi yang disampaikan secara verbal biasanya berpengaruh digunakan untuk meyakinkan seseorang cukup melakukan tugas dan membantu tujuan yang diinginkan.

* + 1. Keadaan Fisiologis dan Emosional

Kondisi fisik dan emosinal seseorang juga dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Misalnya rasa peraya diri yang tinggi dapat meningkatkan *self-efficacy*, sementara rasa takut atau cemas dapat menurunkan keyakinan diri. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

* 1. **Indikator *Self Efficacy***

Indikator *self efficacy* kerja menurut Ardianti dan Raharja (2017) yaitu:

1. Kemampuan Diri
2. Mampu beradaptasi dengan pekerjaan
3. Merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspetasi
4. Merasa mempunyai kemampuan sama atau lebih
5. Memiliki pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan, merasa bahwa pengalaman membantu pegawai merasa percaya diri untuk melakukan dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori Sumaila dan Rossanty (2022:45) indikator

*self-efficacy* dibagi menjadi tiga yaitu :

* + 1. Tingakat kesulitan tugas (*Magnitude/level*)

Indikator ini menjelaskan bahwa keyakinan seseorang berbeda- beda tergantung pada seberapa mudah atau sulit tugas itu. Hal ini disesuaikan sesuai dengan batas kemampuan setiap orang untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan oleh masing-masing. Tingkatan ini dilihat dari kepandaian, usaha, ketepatan, produktivitas, dan pengaturan diri. Kemampuan yang dimiliki seseorang dapat diukur terhadap tingkat tuntutan tugas yang mewakili tingkat tantangan atau hambatan untuk kinerja yang sukses. Adapun indikator *self-efficacy* antara lain :

* + - 1. Keyakinan untuk mencapai hasil
      2. Keyakinan untuk mengatasi hambatan
      3. Memiliki pandangan positif
    1. Kekuatan keyakinan *(Strength)*

Indikator kekuatan mengarah pada keyakinan individu atas kemampuanya. Individu yang memiliki keyakinan yang baik dalam kemampuan, mereka akan bertahan meskipun banyak

menghadapi kesulitan dan hambatan. Semakin kuat rasa keyakinan, semakin besar ketekunan dan semakin tinggi kegiatan yang dilakukan. Sedangkan individu yang kurang keyakinannya terhadap kemampuan yang dimilikinya akan bertampak pada setiap kegiatan yang dilakukan dan hasilnya cenderung tidak sesuai harapan. Adapun indikator *self-efficacy* antara lain :

* + - 1. Keyakinan kuat terhadap potensi diri
      2. Memiliki sikap juang
      3. Memiliki komitmen dlam menyelesaikan tugas
    1. Generalitas *(Generality)*

Indikator ini berhubngan dengan penguasaan individu terhadap kemampuannya dalam suatu bidang. Hal ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang diyakini oleh individu mampu untuk dilaksanakan. Semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin banyak kegiata yang dapat diterapkan berbagai bidang. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang dalam menyelesaikan tugas. Aspek *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self-efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, indikator ini juga mengacu pada variasi situasi dimana penilaian *self-efficacy* diterapkan. Adapun indikator *self-efficacy* antara lain :

* + - 1. Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif
      2. Menggunakan pengalaman hidup
      3. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyainan diri

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas peneliti mengambil teori yang diungkapkan oleh Sumaila dan Rossanty (2022) yng akan menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu Tingakat kesulitan tugas (*Magnitude/level*), Kekuatan keyakinan *(Strength),* Generalitas *(Generality).*

#### Disiplin Kerja

* 1. **Pegertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni 2016:126). Disiplin adalah sikap dan pelatihan untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku (Sigian, 2006:304). Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan. Dalam pelaksanaan disiplin, seorang pemimpin dalam usahanya untuk mendisiplikan bawahannya perlu menggunakan pedoman atau aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelakanaan disiplin untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi opersional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disipli kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang sukses. Kedisiplinan karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dilihat dari sikap perilaku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan mencapai target yang diharapkan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Disiplin juga merupakan alat pengendalian diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap atasan maupu peraturan yang ditetapkan, sangat

dipengaruhi yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Menurut Hasibun (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati peratuan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi pegawai akan mematuhi semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan dengan peraturan dari peruahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito,2001).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggarnya akan diberikan sanksi.

#### Jenis-jenis Disiplin Kerja

Dalam Hartatik (2018:190) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut :

* + 1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disipli diri juga menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya sendiri dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

* + 1. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja sama pada suatu peusahaan mau taat aturan yang diterapkan. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

* + 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan kinerja mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, kinerja karyawan dapat mengontrol dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua karyawan harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebh baik dan menghasilkan kinerja yang efektif.

* + 1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif suatu upaya untuk menggerakkan kinerja dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Kinerja yang melanggar disiplin akan diberi sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang brlaku. Tujuan disiplin korektif adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

* + 1. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesepatan bagi karyawan untuk mengevaluasi hasil kerjanaya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi.

Jenis-jenis disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak tipe-tipe disiplin. Jenis-jenis tersebut digunakan sesuai dengan kebutuhannya. Dengan kata lain, disiplin diatas saling mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi perusahaan.

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:89) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja antara lain :

1. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik.

Maksudnya dengan adanya penerapan disiplin yag sikapnya mendidik inidapat dijadikan sebagai acuan, agar karyawan yang melakukan kesalahan selalu diberikan motivasi sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama, bukan hanya mnganggap karawan tersebut selalu salah atau tidak mampu melakukan perbaikan.

1. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang ditentukan.

1. Adanya perhatian kesulitan para karyawan.

Maksudnya jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan maupun teman kerja untuk membantu kesulitan yang sedang dihadapi dalam bekerja maka hal ini dapat membangkitka solidaritas dan semangat kerja bagi karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain, maka dari itu harus memahami karakter satu dengan yang lain agar mendapat perhatian.

1. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai yang telah diterapkan.

1. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin kerja,maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil

tindakan yang susuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Jika pimpinan berani menindaklanjuti karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja maka hal ini dapat mengurangi tingkat ketidaksiplinan karyawan dalam bentuk apapun.

1. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin dalam perusahaan.

1. Adanya penghargaan pada prestasi.

Perusahaan wajib memberikan sebuah reward yang setimpal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik shingga karyawan tersebut tetap semangat dalam bekerja dan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dapat mencapai sebuah target produksi yang ditetapkan perusahaan.

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembianaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pati untuk dijadikan pegangan bersama.

#### Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Edy Sutrisno (2016:58) perlu dipahami indikator-

indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja antara lain :

* 1. Menaati jam masuk kerja
  2. Menaati jam istirahat
  3. Menaati jam pulang kerja

1. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan di perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja antara lain :

* 1. Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan
  2. Meiliki sikap sopan dan santun
  3. Bertingkahlaku sesuai norma dalam perusahaan

1. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab. Adapun indikator disiplin kerja antara lain :

* 1. Bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan
  2. Berhubungan baik dengan unit kerja lain

1. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tetang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja antara lain :

* 1. Bertingkah laku sesuai dengan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi

#### Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengambil beberapa contoh referensi dari penelitian dengan menggunakan aspek yang serupa atau acuan dalam penelitian ini, yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Amri Unanda (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *Reward dan Punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kopeasi Simpan Pinjam Balota Kota Palopo.

Penelitian yang dilakukan oleh Rere Putri Rhizenda, Edy Suwasono,dan Heru Sutapa (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy dan Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan KSP Delta Surya Purnama Pare”. Hasil pnelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Self Efficacy dan Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Delta Surya Purnama Pare.

Pernelitian yang dilakukan oleh Agustina Setyo Utami & Handoyo Djoko Waluyo (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohnjinawe”. Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ksp Lohnjinawe.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Krisnawati & GustiAyu Wimba (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Keja Terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Sari Sedana Karangasem”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Sari Sedana Karangasem.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasti Ardini & Fadli (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi”. Penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristina Bancin, Elisabeth Simangungsong dan Darna Sitanggeng (2023). Dengan Judul Penelitian ”Pengaruh Karakteristik Pekerjaan,Pemberian *Reward* dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Makmur Mandiri Sumbul Pegangan Kabupaten Dairi”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *Reward* berprngaruh positif baik secara parsial maupun signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Mas’ud, LCA,Robin Jonathan,Elfreda Aplonia Lau, dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward dan Punisment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian menunjukan bahawa *reward* bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, reward dan punishmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Penelitian yang dilakukan oleh Desita Asmalia,Suharto,Afdal Mazni (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Effiacy* dan Kinerja Pegawai Negeri Siil Pada Dinas Koperasi , Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Gede Hendra Eka Saputra,Anantawikrama Tungga Atmaja, Adi Yuniarta (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy, dan Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar”. Hasil penelitian menunjukan bahwa

kepribadian, efikasi diri dan *locus of control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngakan Putu Surya, Harta Bhuwana, Nengah Arsana, Surahman Hidayat (2022), dengan judul penelitian“ Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KSP Citra Lestari”. Penelitian ini menunjukan bahwa *reward dan punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Tabel 8 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Amri Unanda | Pengaruh *Reward* | Persamaan | Dalam |
|  | (2019) | dan *Punishment* | penelitian saya | penelitian ini |
|  |  | terhadap Kinerja | dengan | tidak meneliti |
|  |  | Karyawan pada KSP | peneliian | variabel *Self* |
|  |  | Balota Kota Palopo | terdahulu yaitu | *Efficacy* dan |
|  |  |  | sama-sama | Disiplin |
|  |  |  | menggunakan | kerja. Selain |
|  |  |  | variabel bebas | itu perbedaan |
|  |  |  | variabel | lainnya ada |
|  |  |  | *reward* | pada |
|  |  |  | terhadap | perusahaan |
|  |  |  | kinerja | sebagai objek |
|  |  |  | Karyawan | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 2. | Rera Putri | Pengaruh *Self* | Persamaan | Perbedaan |
|  | Rhizenda, Edy | *Efficacy* dan *Work* | penelitian saya | dalam |
|  | Suwasono, Heru | *Life Balance* | dengan | penelitian ini |
|  | Sutapa (2013) | terhadap Kinerja | penelitian | tidak meneliti |
|  |  | Karyawan pada KSP | terdahulu yaitu | variabel |
|  |  | Delta Surya | sama-sama | *Reward* dan |
|  |  | Purnama Pare | menggunakan | Disiplin |
|  |  |  | variabel bebas | kerja.selain |
|  |  |  | variabel *Self* | itu perbedaan |
|  |  |  | *Efficacy* | lainnya pada |
|  |  |  | terhadap | perusahaan |
|  |  |  | Kinerja | sebagai objek |
|  |  |  | Karyawan | perusahaan |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 3. | Agustina Setyo | Pengaruh Budaya | Persamaan | Perbedaan |
|  | Utami & | Organisasi,Motivasi | penelitian saya | dalam |
|  | Handoyo Djoko | dan Disiplin Kerja | dengan | penelitian ini |
|  | Waluyo (2022) | Terhadap Kinerja | terdahulu | tidak meneliti |
|  |  | Karyawan Pada KSP | sama-sama | variabel |
|  |  | Lohjinawe | menggunakan | *Reward* dan |
|  |  |  | variabel | *Self Efficacy.* |
|  |  |  | Disiplin Kerja | Selain itu |
|  |  |  | terhadap | perbedaan |
|  |  |  | kinerja | lainnya ada |
|  |  |  | karyawan | pada |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 4. | Ni Komang | Pengaruh | Persamaan | Penelitian ini |
|  | Krisnawati & | Kompensasi | penelitian saya | tidak meneliti |
|  | GustiAyu | Finansial,Disiplin | dengan | variabel |
|  | Wimba (2023) | Kerja,dan Motivasi | terdahulu | *Reward* dan |
|  |  | Kerja Terhadap | sama-sama | *Self Efficacy.* |
|  |  | Kinerja Karyawan | menggunakan | Selain itu |
|  |  | Pada KSP Sari | variabel | perbedaan |
|  |  | Sedana Karangasem | Disiplin Kerja | lainnya ada |
|  |  |  | terhadap | pada |
|  |  |  | kinerja | perusahaan |
|  |  |  | karyawan | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 5. | Rasti Ardini & | Pengaruh Motivasi | Persamaan | Perbedaan |
|  | Fadli (2017) | Kerja,Komitmen | penelitian saya | dalam |
|  |  | Organisasi,Displin | dengan | penelitian ini |
|  |  | Kerja, dan Kepuasan | terdahulu | tidak meneliti |
|  |  | Kerja Terhadap | sama-sama | variabel |
|  |  | Kinerja Karyawan | menggunakan | *Reward* dan |
|  |  | Koperasi | variabel | *Self Efficacy.* |
|  |  |  | Disiplin Kerja | Selain itu |
|  |  |  | terhadap | perbedaan |
|  |  |  | kinerja | lainnya ada |
|  |  |  | karyawan | pada |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 6. | Kristina Bancin, | Pengaruh | Persamaan | Perbedaan |
|  | Elisabeth | Karakteristik | penelitian saya | dalam |
|  | Simangungsong, | Pekerjaan, | dengan | penelitian ini |
|  | dan Darna | Pembarian Reward | penelitian | tidak meneliti |
|  | Sitanggang | dan Lingkungan | terdahulu yaitu | variabel *Self* |
|  | (2023) | Kerja Terhadap | sama-sama | *Efficacy* dan |
|  |  | Koperasi Simpan | menggunakan | Disiplin |
|  |  | Pinjam (KSP) | variabel | kerja. Selain |
|  |  | Makmur Mandiri | *Reward* | itu perbedaan |
|  |  | Sumbul Pegangan | terhadap | lainnya ada |
|  |  | Kabupaten Dairi | Kinerja | pada |
|  |  |  | Pegawai | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 7. | Ruslan Mas’ud, | Pengaruh *Reward* | Persamaan | Perbedaan |
|  | LCA. Robin | dan *Punishment* | penelitian saya | penelitian ini |
|  | Jonathan, | terhadap Kinerja | dengan | tidak meneliti |
|  | Elfreda Aplonia | Pegawai di Dinas | terdahulu yaitu | variabel *Self* |
|  | Lau (2012) | Pendidikan dan | sama-sama | *Efficacy* dan |
|  |  | Kebudayaan | menggunakan | Disiplin |
|  |  | Kabupaten Kutai | variabel | kerja. Selain |
|  |  | Timur | *Reward* | itu perbedaan |
|  |  |  | terhadap | lainnya ada |
|  |  |  | Kinerja | pada |
|  |  |  | Pegawai | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 8. | Desita | Pengaruh Self | Persamaan | Perbedaan |
|  | Asmalia,Suharto | Efficacy dan Kinerja | penelitian saya | penelitian ini |
|  | ,Afdal, Mazni | Pegawai Negeri Sipil | dengan | tidak meneliti |
|  | (2022) | Pada Dinas | terdahulu yaitu | variabel |
|  |  | Koperasi, Usaha | sama-sama | *Reward* dan |
|  |  | Kecil Menengah dan | menggunakan | Disiplin |
|  |  | Perdagangan | variabel *Self* | Kerja. Selain |
|  |  | Kabupaten Lampung | *Efficacy* | itu perbedaan |
|  |  | Tengah | terhadap | lainnya ada |
|  |  |  | Kinerja | pada |
|  |  |  | Karyawan | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 9. | (Gede Hendra | Pengaruh | Persamaan | Perbedaan |
|  | Eka | Kepribadian, Self | penelitian saya | peneltian ini |
|  | Saputra,Ananta | Efficacy, dan Locus | dengan | tidak meneliti |
|  | wikrama | of Control Terhadap | terdahulu yaitu | variabel |
|  | Tungga Atmaja, | Kinerja Karyawan | sama-sama | Reward dan |
|  | Adi YuniartA | Bagian Akuntansi | menggunakan | Disiplin |
|  | (2023) | Paa Koperasi | variabel *Self* | Kerja. Selain |
|  |  | Simpan Pinjam di | *Efficacy* | itu perbedaan |
|  |  | Kota Denpasar | terhadap | lainnya ada |
|  |  |  | kinerja | pada |
|  |  |  | karyawan | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |
| 10. | Ngakan Putu | Pengaruh Reward | Persamaan | Perbdaan |
|  | Surya Harta | dan Punishment | penelitian saya | dalam |
|  | Bhuwana, | Terhadap Kinerja | dengan terdahu | penelitian ini |
|  | Nengah Arsana, | Karyawan Pada | yaitu sama- | tidak meneliti |
|  | Surahman | KSP. CITRA | sama | *Self Efficacy* |
|  | Hidayat (2022) | LESTARI | menggunakan | dan Disiplin |
|  |  |  | variabel | Kerja. Selain |
|  |  |  | *Reward* | itu perbedaan |
|  |  |  | terhadap | lainnya ada |
|  |  |  | kinerja | pada |
|  |  |  | karyawan | perusahaan |
|  |  |  |  | sebagai objek |
|  |  |  |  | perusahaan |
|  |  |  |  | yang diteliti. |

#### Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyoni (2019:95) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun penelitian terdahulu dapat dilakukan untuk menggambakan hubungan antara variabel independen yang terdiri atas

variabel *Reward*, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja.

* 1. Pengaruh *Reward* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Reward yang diberikan karyawan merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang ditunjukan selama periode tertentu. Reward yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang adalah dengan adanya pemberian penghargaan jika suatu organisasi mampu mencapai tujuan perusahaan, insentif serta adanya dana pensiun dari perusahaan, adanya reward perusahaan yang diberikan pada karyawan maka akan memberi nilai tambah bagi karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik agar kinerja karyawan didalam perusahaan menjadi lebih baik.

Ahmad Syafiq (2016) mengemukakan bahwa reward yang adil dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward kepada karyawan koperasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Insentif, bonus, promosi, dan penghargaan lainnya dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mendapatkan reward yang pantas, para pegawai akan bekerja lebih keras dan berfokus pada pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Akibatnya, produktivitas karyawan meningkat, kontribusi terhadap organisasi menjadi lebih baik, dan tujuan kerja dapat tercapai

dengan lebih efektif. Selain itu, reward yang adil dan memadai juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan tetap setia pada koperasi dan memberikan kontribusi jangka panjang. Dengan demikian, reward tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong kerja tim yang baik, meningkatkan kualitas kerja, dan merangsang inovasi di dalam koperasi. Namun, penting untuk memastikan bahwa reward yang diberikan transparan, adil, dan sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Sistem evaluasi kinerja yang jelas dan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga merupakan faktor penting untuk memaksimalkan pengaruh positif reward terhadap kinerja karyawan koperasi.hal inididukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansyur (2014) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinrja karyawan. artinya semakin mampu perusahaan memberikan reward, maka karyawan semakin dapat meningkatkan kinerja perusahaaan.

* 1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Self- efficacy juga merupakan keyakinan seseorang terhadapkemampuan yang dimilikinya atau perasaan percaya diri dari setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keyakinan diri seorang karyawan akan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh

atasan secara tepat waktu begitu pentingnya di lakukan untuk memperoleh keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan koperasi sangat signifikan. Karyawan yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kerja dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil, sehingga bekerja keras dan berdedikasi dalam tugas-tugas mereka. Selain motivasi, tingkat self efficacy yang tinggi juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan merasa mampu memberikan kontribusi yang berarti dan mencapai tujuan organisasi, yang membuat mereka tetap setia dan berkomitmen. Selain itu, karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi juga memiliki ketahanan yang kuat dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Mereka lebih mampu mengatasi hambatan dan tetap fokus dalam mencapai tujuan mereka. Self efficacy juga mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bersikap kreatif dalam menemukan solusi. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mencapai hasil yang baik, sehingga lebih cenderung untuk aktif dan berpikiran inovatif. Terakhir, self efficacy juga mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri. Keyakinan mereka dalam kemampuan diri mendorong mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang pada akhirnya akan

meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Dalam jangka panjang, self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan keseluruhan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan self-efficacy karyawan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, feedback, dan penghargaan, dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Hasil penelitian ini didukung dan dilakukan oleh Suprihono Setyawan (2018) mengatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. artinya semakin mampu perusahaan memberikan dukungan self- efficacy, maka karyawan semakin dapat meningkatkan kinerja perusahaaan.

* 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di instansi, dengan menerapkan kedisiplinan karyawan dalam segala aspek akan mempengaruhi juga kinerja karyawan di instansi. Kedisiplinan yang mempegaruhi kinerja mulai dari datang tepat waktu, hadir setiap jam kerja, mematuhi aturan peruusahaan, tugas yang diberikan selesai tepat waktu, rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan berlauknnya disiplin kerja maka kinerja karyawan menjadi sangat efektif.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat

disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kebiasaan kerja yang baik, seperti tiba tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan jelas dan efisien, dan memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik. Dengan memiliki disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat mempertahankan fokus pada pekerjaan mereka dan menyelesaikannya dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kuat biasanya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Mereka cenderung berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi dan bekerja keras untuk mencapainya. Disiplin kerja juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan dan stres yang muncul dalam lingkungan kerja. Mereka menjadi lebih mampu mengatasi tantangan dan menjaga fokus dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Selain berdampak pada kinerja individu, disiplin kerja yang tinggi dapat memiliki efek positif pada keseluruhan organisasi. Karyawan yang disiplin kerja memberikan kontribusi yang konsisten dan dapat diandalkan. Mereka juga dapat memberikan contoh yang baik kepada rekan kerja lainnya, mendorong lingkungan kerja yang disiplin dan profesional. Dalam jangka panjang, disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan, mengurangi tingkat pergantian, dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk mendorong dan mengembangkan budaya kerja yang disiplin di dalam organisasi, melalui pengawasan yang efektif, penghargaan yang sesuai, pelatihan yang mendukung pengembangan disiplin kerja yang positif. Luthans (2011) menemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, terorganisir, dan terampil dalam mengelola waktu dan tugas yang berdampak positif pada kinerja.

* 1. Pengaruh Reward Karyawan, Self Efficacy, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, pada variabel reward karyawan, self efficacy, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ketiga variabel tersebut termasuk bagian dari kondisi psikologis karyawan, dimana reward yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dengan demikian perusahaan harus mampu mengembangkan sistem reward yang efektif, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan. Apabila karyawan mampu mengendalikan semua itu maka akan menghasilkan penyelesaian masalah yang baik. Akan tetapi hal itu masih perlu dipertimbangkan dengan kondisi psikisnya yang terkait dengan keyakinan atau kemampuan diri seseorang (self efficacy). Ketika seorang pegawai mampu memiliki keyakinan dalam kemampuan untuk mengatasi tugas-tugas dan menjadikannya sebuah tantangan untuk memotivasi dirinya agar lebih

maju dan memiliki ketekunan untuk mencapai tujuan. Ketiga faktor ini,organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi kedisiplinan yang sukses.

Kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu digunakan sebanyak empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu *Reward* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen yang

digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat dibuat



kerangka berfikir dalam peneitian ini :

*Reward* (X1)

**H1**

*Self Efficacy* (X2)

**H2**

Kinerja (Y)

Disiplin Kerja (X3)

**H3**

**H4**

Keterangan :

#### Gambar 1

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

: Simultan

: Parsial

#### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, temuan-temuan peneliti yang telah dilakukan oleh penelitian tedahulu, dan kerangka berfikir konseptual maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut : H1 : Terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Kospin

Jasa Pemalang.

H2 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

H4 : Terdapat pengaruh *Reward, Self Efficacy,* dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

## BAB III METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:20) menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data yang berbentuk angka atau bilangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu sumber data yang lansung memberikan data kepada pengumpul data, data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2018).

#### Populasi dan Sampel

* 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Pada penelitian ini, terdapat 42 populasi yaitu Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Pemalang.

#### Tabel 9 Populasi Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **Bagian** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | Internal control unit | 1 |
| 2 | teller | 8 |
| 3 | Customer Service | 6 |
| 4 | Pinjaman | 19 |
| 5 | Kasir | 8 |
|  | Jumlah | 42 |

57

* 1. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, mendasarkan penggunaan teknik sampling total atau sampling jenuh, dimana sampel yang apabila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga ini tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Sampling jenuh dilakukan bila populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang atau bisa juga penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiyono (2013:85). Karena populasi yang terdapat dalam penelitian ini sejumlah 42, maka ditetapkan 42 sampel atau seluruh Populasi, yaitu Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Pemalang.

#### Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. **Definisi Konseptual**
   1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang dapat diperoleh dari perusahaan sesuai dengan berbagai hak dan kewajibannya dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum dan tidak melanggar hukum memasuki konflik mempunyai nilai moral atau etika (Rivai, Basri: 2005).

* 1. *Reward*

*Reward* atau penghargaan merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi peruahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agung,2015).

* 1. *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang diimiliki bahwa ia mampu mengatasi situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Amandha & Ahmad, 2020).

* 1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni 2016:126).

1. **Operasionalisasi Variabel**

**Tabel 10 Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Sumber** |
| Kinerja Karyawan (Y) | Personal | Pengetahuan | 1 | Mahmudi (2005:31) |
| Keterampilan | 2 |
| Kemampuan | 3 |
| Kepemimpinan | Kualitas dalam memberikan dorongan | 4 |
| Arahan | 5 |
| Dukumgan yang diberikan oleh manajer dam tim pemimpin | 6 |
| Tim Kerja | Semangat yang diberikan oleh rekan satu tim | 7 |
| Kepercayaan satu sama lain | 8 |
| Sistem kerja | Fasilitas kerja atau infrastruktur organisasi | 9 |
| Kultur kinerja dalam tim | 10 |
| *Reward* Karyawan (X1) | Gaji | Gaji yang didapatkan sudah sesuai | 1 | Kadarisman (2012:122) |
| Gaji yang didapatkan memenuhi kebutuhan hidup | 2 |
| Insetif | Pemberian insetif dengan sejumlah yang sepadan dengan pekerjaan | 3 |
| Pemberian insetif tepat waktu | 4 |
| Dorongan insetif terhadap semangat karyawan | 5 |
|  | Tunjangan | Tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan | 6 |
| Tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab | 7 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Penghargaan Interersonal | Tingkat kesesuaian penghargaan interpersonal dengan status dan jabatan | 8 |  |
| Promosi Jabatan | Promosi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan | 9 |
| Promosi jabatan dilakukan secara adil | 10 |
| *Self- Efficacy* (X2) | Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude/Level*) | Keyakinan untuk mencapai hasil | 1 | Sumaila dan Rossanty (2022:45) |
| Keyakinan untuk mengatasi hambatan | 2,3 |
| Memiliki pandangan positif | 4 |
| Kekuatan Keyakinan *(Strength*) | Keyakinan kuat terhadap potensi diri | 5 |
| Memiliki sikap juang | 6 |
| Memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas | 7 |
| Generalitas (*Generality)* | Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif | 8 |
| Menggunakan pengalaman hidup | 9 |
| Menampilkan sikap yang menunjukan keyakinan diri | 10 |
| Disiplin Kerja | Taat terhadap aturan waktu | Menaati jam masuk kerja | 1 | Edy Sutrisno (2016:58) |
| Menaati jam istirahat | 2 |
| Menaati jam pulang kerja | 3 |
| Taat terhadap peraturan perusahaan | Menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan | 4 |
| Memiliki sikap sopan dan santun | 5 |
| Bertingkahlaku sesuai norma dalam perusahaan | 6 |
| Taat terhadap aturan perilaku | Bekerja sesuai dengan tata cara pekerjaan | 7 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | dalam pekerjaan | Berhubungan baik dengan unit kerja lain | 8 |  |
| Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab | 9 |
| Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan | Bertingkahlaku sesuai dengan apa yang tidak boleh dan apa yang boleh dilakukan dalam perusahaan | 10 |

1. **Teknik Pengumpulan Data**
2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

1. Kuesioner

Menurut Suliyanto (2018:162) banyak penelitian yang merasa proses pengumpulan data pada metode penelitian kuantitatif ini seringkali kesulitan untuk mengumpulkan data. Maka dari itu penelitian kuantitatif tidak harus silakukan sendiri oleh peneliti, tetapi bisa juga dengan bantuan orang lain sebagai enumerator atau biasa disebut dengan tenaga pengambil data. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik angket (kuesioner). Teknik angket (kuesioner) adalah metode pengumpulan data yang dilakukana dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden

agar responden yang dimaksud memberikan jawabannya atas pertanyaan tersebut (Suliyanto, 2018:167).

Metode angket (kuesioner) ini dilakukan dengan cara membagikan lembar kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian atau permasalahan penelitian kepada responden, dalam hal ini adalah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jasa Pemalang.

Kemudian untuk mengolah data yang berbentuk kuesioner tersebut, masing-masing item pertanyaan akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:93), yang akan diberi nilai atau score sebagai berikut ini:

**Tabel 11**

**Penetapan Skor Jawaban Kuesioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kriteria** | **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Ragu-ragu | RR | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

#### Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

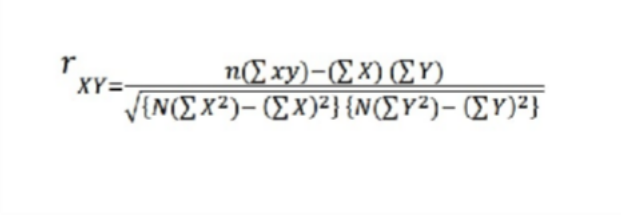
1. **Uji Validitas**

Menurut Suliyanto (2018:233) Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menunjukkan karakteristik pengukurannya. Suatu instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Atau dapat memberikan statistik mengenai ukuran variabel yang diukur secara tepat dan cermat, demikian pula sebaliknya. Priyatno (2012:95) menuturkan item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang tidak dapat dipercaya dan item tersebut harus dibuang atau diperbaiki.

Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 lebih besar dari

𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 untuk *degree of freedom* (df = n-2) dalam hal ini adalah jumlah sampel dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total.* Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > 0,361 sebaliknya ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 < 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Bila rhitung > rtabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dan bila rhitung < rtabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun perhitungan korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :



Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y N = Jumlah Sampel

∑ 𝑥𝑦 = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

∑ 𝑥 = Jumlah dari Kuadrat nilai variabel x

∑ 𝑦2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y (∑ 𝑥)2 = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan (∑ 𝑦)2 = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

#### Tabel 12

**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| 0,600 - 0,799 | Tinggi |
| 0,400 - 0,599 | Cukup Tinggi |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,000 – 0,1999 | Sangat Rendah (tidak valid) |

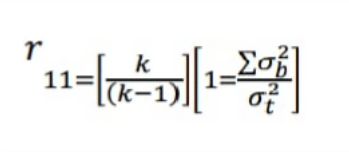
Sumber : (Ridwan,2005:138)

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi jika terjadi perbedaan. Apabila perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel), begitupun sebaliknya apabila semakin rendah derajat toleransi maka semakin reliabel alat ukur yang dipercaya (Suliyanto, 2018:254). Menurut Priyatno (2012:110), Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan ukuran skala Likert. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik Cronbach Alpha, kemudian penentuan nilai reliabilitas menggunakan batasan 0,60.

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus

*Cronbach’s Alpha* yaitu :



Keterangan :

𝑟11 = Reliabilitas Instrumen

∑𝜎𝑏2 = Jumlah Varien Butir

𝑘 = Jumlah Pertanyaan

𝜎 2 = Varian Total Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

𝑡

* 1. Jika 𝑟11 > 0,60 maka instrumen bersifat reliabel
  2. Jika 𝑟11 ≥ 0,60 maka instrumen bersifat tidak reliabel

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### Uji Method Successive Interval (MSI)

Abdurrahman & Muhidin (2011:28) mengemukakan bahwa *Method Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval berurutan, dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

* 1. Perhatikan banyaknya frekuensi (f) responden yang menjawab atau memberikan respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
  2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi (f) oleh banyaknya responden

(N) kemudian tentukan proporsi (P) untuk setiap alternatif jawaban

responden tersebut tersebut. 𝑃 =  f

N

* 1. Jumlah proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif (PK)untuk setiap alternatif jawaban responden.
  2. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
  3. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai Z dengan menggunakan rumus:

𝑠𝑣 = 𝐷𝑒𝑛𝑠𝑖𝑡𝑎𝑠 𝑃𝑎𝑑𝑎 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ−𝐷𝑒𝑛𝑠𝑖𝑡𝑎𝑠 𝑝𝑎𝑑𝑎 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠 Area 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠−𝐴𝑟𝑒𝑎 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ

* 1. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan rumus:

𝑌 = Svi + SV Min

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan 1 (=1) dan mentranformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV)

#### Uji Asumsi Klasik

* 1. Uji Normalitas

Uji normalitas model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas dilihat pada grafik normal probability plot yaitu berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi regresi residual normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012:60).

* 1. Uji Multikoelinearitas

Priyatno (2012:61) menjelaskan uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas.

Metode yang dapat digunakan untuk mengukur derajat kolinearitas ialah salah satunya dengan R2 yang tinggi tetapi sedikit variabel yang signifikan. Meskipun kolinearitas menyebabkan standart error dari parameter menjadi lebih besar tetapi hal ini tidak bias, dengan demikian R2 yang dimiliki adalah valid. Jadi, jika kita memiliki model dengan R2 yang tinggi tetapi sedikit variabel yang signifikan, maka dapat menduga bahwa model yang dimiliki multikolinearitas (Ariefianto, 2012:53).

* 1. Uji Heteroskedastisitas

Ghazali (2013:139) menjelaskan Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Homoskedatisitas terjadi jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan dikatakan heteroskedastisitas jika terjadi perbedaan. Ariefianto (2012:37) menjelaskan Varians residual tidak dapat berubah dengan adanya perubahan satu atau beberapa variabel bebas. Jika asumsi ini terpenuhi, maka residual disebut homokedastis, sebaliknya jika tidak maka disebut heterokedastis. Ada beberapa alasan mengapa residual regresi bisa bersifat heterokedastis. Adanya pelanggaran terhadap asumsi ini menyebabkan estimator (βі) menjadi bias karena residual tidak lagi menjadi komponen dalam perhitungan. Namun demikian, heterokedastisitas menyebabkan standar error dari model regresi menjadi bias, dan sebagai konsekuensinya matriks varians- kovarians yang digunakan untuk menghitung standar error parameter menjadi bias pula. Pengujian hipotesis baik t test maupun F test sangatlah terikat pada standar error yang benar. Maka masalah heterokedatisitas akan menyebabkan pengambilan kesimpulan menjadi tidak valid.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:305) Analisis ini digunakan untuk memperkirakan keadaan (naik dan turun) dari variabel terstruktur (kriteria), ketika dua atau lebih variabel bebas sebagai elemen prediktor dimanipulasi (dinaik dan diturunkan nilainya). Adapun menurut Ghazali (2013:96) menjelaskan bahwa analisis regresi

digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Berikut ini persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

𝑌 = 𝑎 + 𝛽1𝑋1 + 𝛽2𝑋2 + 𝛽3𝑋3 + 𝑒

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

β1,2,3 = Parameter koefisien regresi X1 = *Reward*

X2 = *Self Efficacy*

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar error

Untuk membuat estimasi melalui beberapa regresi linier, masing-masing data untuk setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya, berdasarkan statistik ini, persamaan dapat ditemukan melalui perhitungan.

#### Uji Hipotesis

* 1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Suliyanto (2018:298), Uji koefisien regresi ini digunakan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel

dimana sampel tersebut tidak memiliki korelasi. Rata-rata dari dua sampel bisa saja berbeda, tetapi apakah perbedaannya cukup besar sehingga dinyatakan perbedaannya signifikan atau perbedaannya cukup kecil sehingga masih dikatakan sama. Priyatno (2012:20) menjelaskan Untuk mengetahui apakah *standart error* dari setiap parameter (βj) sama atau tidak diperoleh dari matriks perkalian residual, yang disebut matriks varians-kovarians, peneliti dapat menggunakan kriteria statistik uji (t statistik) yang dibandingkan dengan nilai signifikansinya atau dengan cara menghitung P value dengan hipotesis sebagai berikut:

* + 1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya:
       1. Formulasi Hipotesis 1 :

Ho : *β*1 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh *Reward*

terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

Ha : *β*1 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh *Reward* terhadap

Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemlang

* + - 1. Formulasi Hipotesis 2 :

Ho : *β*2 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy*

terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

Ha : *β*2 ≠ 0 artinya pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

* + - 1. Formulasi Hipotesis 3 :

Ho : *β*3 = 0 artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

Ha : *β*3 ≠ 0 artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kospin Jasa Pemalang.

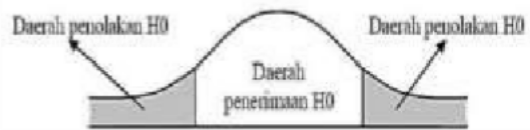
* + 1. Level of signifikan

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (α = 5%).

* + 1. Kriteria Pengujian

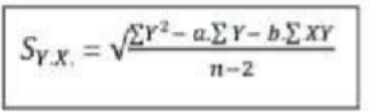
Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

* + - 1. H0 diterima jika thitung ≤ ttabel
      2. H0 ditolak jika thitung ≥ ttabel

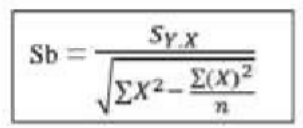


* + 1. Menghitung nilai t hitung

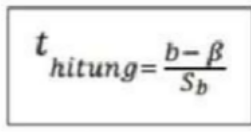
Kesalahan standar estimasi *(standard error of estimate)* diberi simbol Se yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:



Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:



Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai



berikut:

Keterangan:

b = Nilai parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

Sy.x = *Standard error of estimate*

* + 1. Kesimpulan

Jika Sig > 0,05 maka H0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak

Jika thitung > ttabel maka H1 diterima (H0 ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel *Reward*, *Self Efficacy*, dan Disilin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan sebaliknya apabila t hitung < ttabel maka H0 diterima (H1 ditolak) atau dengan katalain masing-masing variabel *Reward, Self Efficacy* dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh (signifikan) terhadap Kinerja Karyawan.

* 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F berfungsi untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan mempunyai pengaruh bersama- sama/simultan terhadap variabel dependent. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model *(goodnessof fit)* dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

* + 1. Formulasi hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam Uji F sebagai berikut:

Ho : *β1 β2 β3* = 0, artinya tidak terdapat pengaruh *Reward, Self-Efficacy,* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang.

Ho : *β1 β2 β3* ≠ 0, artinya terdapat pengaruh *Reward, Self- Efficacy,* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Pemalang.

* + 1. Level of signifikan

Untuk menguji signfikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % ( atau = 5 %).

* + 1. Kriteria Pengujian
       1. H0 ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α
       2. H0 diterima jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > α
    2. Menghitung Fhitung

Untuk menguji apakah penguji tersebut signifikan atau idak, yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

𝐹 =

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 /𝑘

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑠 /(𝑛 − 𝑘 − 1)

Keterangan:

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 : Jumlah kuadrat regresi

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑠 : Jumlah kuadrat n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

* 1. Uji koefisien Determinasi (R2 )

Analisis R2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama- sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:55). Sedangkan Menurut Ghazali (2013:87) koefisien determinasi Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satuberarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R2) dapat dilihat dengan formulasi: besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1.

Berikut ini rumus koefisien determinasi oleh (Ghozali,

2013:97).

KD = r2x 100%

Keterangan:

KD = Besarnya koefisien determinasi R = Koefisien korelasi