

Pengaruh Reward Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (Beji-Pasuruan)

Oleh:

Nama Mahasiswa : Avinda Thalia Salsabila
Nim : 192010200097
Nama Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE ,. MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024



Pendahuluan

Sumber Daya Manusia sebagai pelaku utama dalam perusahaan, memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya yang berkualitas merupakan modal dasar kesuksesan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

➔ ~~Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.~~

➔ ~~Reward merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, bentuk dari pemberian reward bermacam-macam berupa bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang dapat menjadi poin penghargaan bagi karyawan itu sendiri.~~

➔ ~~Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.~~

➔ ~~Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan.~~

Pendahuluan

PT Indofood CBP Sukses Makmur ini merupakan perusahaan distributor yang bergerak dibidang makanan, produk yang dijual yakni berupa mie instan dengan berbagai macam. berdasarkan hasil dari observasi awal yang peneliti lakukan, perusahaan PT Indofood CBP Sukses Makmur belum menunjukkan semangat kerja dan menerapkan kedisiplinan kerja mengakibatkan penurunan produktivitas sehingga mengakibatkan karyawan gagal dalam mendapatkan reward dalam pencapain target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dari itu perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik dengan cara menerapkan motivasi dan disiplin kerja kepada setiap karyawan agar mendapatkan reward sesuai dengan apa yang dicapai dalam pencapaian target perusahaan.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan masalah :

1. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
4. Apakah reward, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?

Pertanyaan Penelitian :

Apakah reward, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ?

Kategori SDGs :

Sesuai dengan kategori SDGs poin 14, dimana meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Membangun masyarakat yang mudah diakses, inklusif dan damai untuk pertumbuhan jangka panjang, memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang adil terhadap sistem hukum, dapat mempertanggung jawabkan semua kalangan, dan membangun lembaga yang efektif serta inklusif.

Metode

- **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei, dimana data penelitian berupa angka-angka dan untuk dianalisis menggunakan statistik. Jenis Pendekatan survei menurut suguyono dalam [8] adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang perilaku hubungan variabel dari sampel yang diambil populasi tertentu.

- **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur bagian produksi yang mempunyai jumlah 700 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. *teknik purposive sampling* adalah metodologi pengambilan sampel secara acak dimana kelompok sampel ditargetkan oleh peneliti dengan karakteristik minat yang menjadi tujuan peneliti seperti, 1. Karyawan kontrak, 2. Karayawan Tetap. Maka karakteristik sampel yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai responden adalah karyawan kontrak yang difokuskan pada bagian produksi yang berjumlah 200 karyawan.

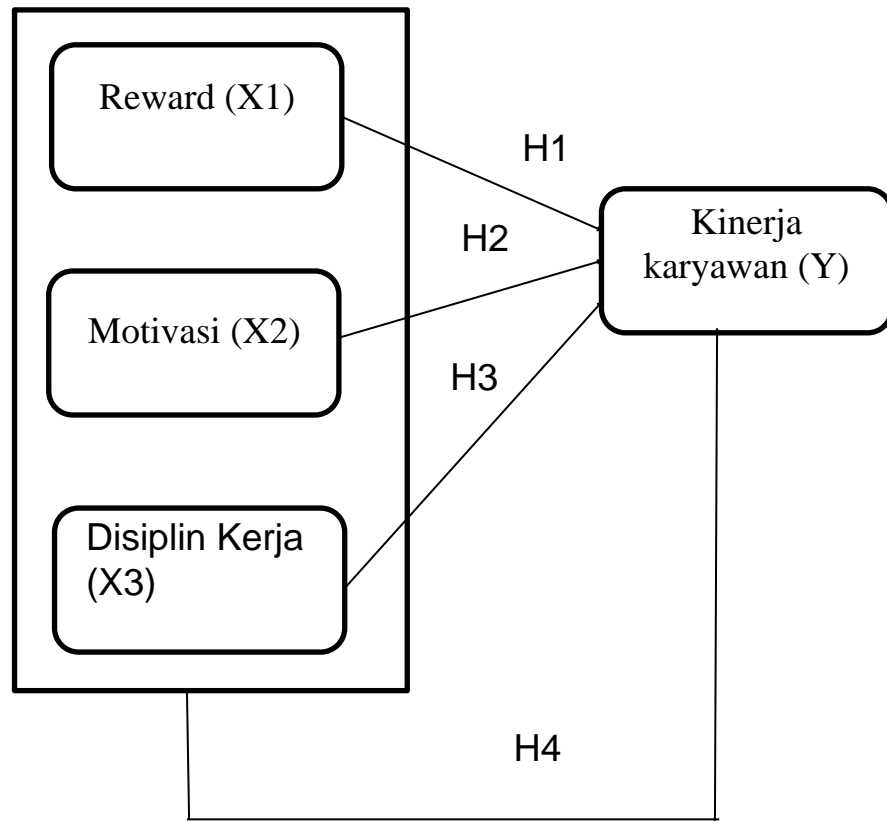
- **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner yang di tujukan kepada karywan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

- **Teknik Analisis Data**

Pengujian data dilakukan dengan analisis deskriptif, uji validalitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis linier berganda, uji t (parsial, uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Kerangka Konsptual & Hipotesis



- H1 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur.
- H4 : Reward, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur.

Indikator Variabel

➤ Reward

- Gaji
- Bonus dan Insentif
- Peluang Promosi
- Pengembangan Karir
- Pengawasan

➤ Motivasi

- Tanggung Jawab
- Pengakuan Atas Kerja
- Peluang untuk Maju
- Prestasi Kerja

➤ Disiplin Kerja

- Keadilan
- Ketegasan
- Teladan Pemimpin
- Balas Jasa
- Hubungan Kemanusiaan

➤ Kinerja Karyawan

- Kualitas Hasil Kerja
- Kuantitas Hasil Kerja
- Kejujuran
- Inisiatif
- Kreatifitas
- Efisiensi

Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif menghasilkan 200 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Pada karakteristik jenis kelamin memiliki mean sebesar 1.44 dan standar deviasi 0.497 dengan presentase reponden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 56.5% dan 43.5% merupakan responden perempuan. Karakteristik usia memiliki mean sebesar 2.16 dan standar deviasi 0.794 dengan presentase reponden 16% berusia antara 18-22 tahun, 60% berusia antara 23-27 tahun, 15.5% berusia antara 28-33 tahun, dan 8.5% berusia >30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaannya memiliki mean sebesar 1.68 dan standar deviasi 1.310 dengan presentase reponden bagian hellper produksi 72.5%, operator produksi 8%, supply 8.5%, QC produksi 4%, Freyer 4%, dan teknik produksi 3%. Karakteristik responden berdasarkan status memiliki mean sebesar 1.72 dan standar deviasi 0.448 dengan presentase reponden sebesar 27.5% merupakan karyawan tetap dan 72.5% karyawan kontrak.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	200	1	2	1.44	.497
Usia	200	1	4	2.16	.794
Bagian	200	1	6	1.68	1.310
Status	200	1	2	1.72	.448
Valid N (listwise)	200				

UJI VALIDALITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0.772	0.138	Valid
	X1.2	0.778	0.138	Valid
	X1.3	0.749	0.138	Valid
	X1.4	0.766	0.138	Valid
MotivasI (X2)	X2.1	0.776	0.138	Valid
	X2.2	0.842	0.138	Valid
	X2.3	0.828	0.138	Valid
	X2.4	0.749	0.138	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.822	0.138	Valid
	X3.2	0.784	0.138	Valid
	X3.3	0.799	0.138	Valid
	X3.4	0.811	0.138	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.840	0.138	Valid
	Y2	0.843	0.138	Valid
	Y3	0.815	0.138	Valid
	Y4	0.844	0.138	Valid
	Y5	0.829	0.138	Valid

Berdasarkan Uji Validalitas terhadap indikator variabel Pengaruh Reward, Motivasi dan Disiplin Kerja menunjukan bahwa nilai correlation R_{hitung} dalam item pertanyaan kuesioner lebih besar dari R_{tabel} pada penelitian ini dengan taras segnifikan 0,05 yaitu 0,138 dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas



Hasil dari uji reliabilitas pengaruh uji kualitas tetap Cronbach's Alpha terhadap variabel penghargaan sebesar 0,947, inspirasi 0,948, disiplin kerja 0,949, dan pelaksanaan yang baik 0,951. Sisi positif dari semua faktor lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Reward (X1)	0.947	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.948	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.949	0.60	Reliabel
kinerja karyawan (Y)	0.951	0.60	Reliabel

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda, model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$
$$Y = 1.470 + 0.358 X_1 + 0.532 X_2 + 0.293 X_3 + 1$$

Berdasarkan makna dan arti koefisien regresi dari hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a)

Nilai konstanta yang sebesar 1.470, Dimana hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Reward, Motivasi dan Disiplin Kerja

Reward

Nilai koefisien antara variabel Reward dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,358. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif.

Motivasi

Nilai koefisien antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika variabel Motivasi meningkat satu satuan.

Disiplin Kerja

Nilai koefisien antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,293. Maka dengan hal ini menunjukan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.470		2.683	.008	
	Reward	.358	.067	.272	5.328	.000
	Motivasi	.532	.060	.460	8.867	.000
	Disiplin Kerja	.293	.053	.260	5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.470	.548		2.683	.008
	Reward	.358	.067	.272	5.328	.000
	Motivasi	.532	.060	.460	8.867	.000
	Disiplin Kerja	.293	.053	.260	5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Diketahui hasil pengujian dari variabel Reward (X1) bahwa Variabel reward memiliki nilai t-hitungan sebesar 5.328(>1.972) dan nilai signifikan sebesar 0.000(<0.05). Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian dari variabel Motivasi (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 8.867(>1.972) dan nilai signifikan sebesar 0.000(<0.05). Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diketahui hasil pengujian variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.516 (>1.972) dan nilai signifikan sebesar 0.000(<0.05). Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

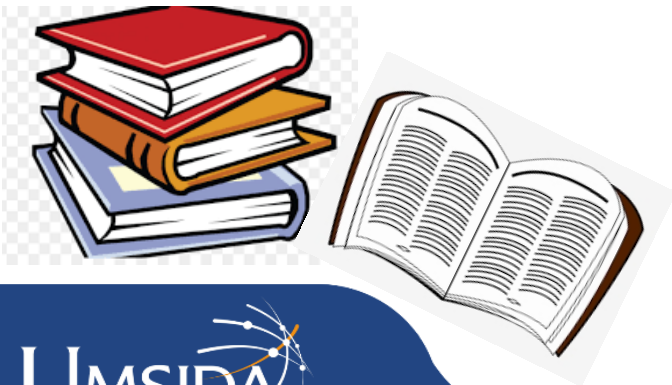
Diketahui bahwa nilai F hitungan dalam variabel pengaruh reward, motivasi dan disiplin kerja sebesar 422.263 dan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05) maka H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3107.917	3	1035.972	422.263	.000 ^b
	Residual	480.863	196	2.453		
	Total	3588.780	199			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward, Motivasi



Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.864	1.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward, Motivasi

Dari hasil Nilai R² sebesar 0.864 atau 86.4% (0.864 x 100). Maka Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward, Motivasi, dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan sekitar 86.4% tentang variabel Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 13.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis satu yang menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Beji-Pasuruan. Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena reward mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan terhadap suatu bentuk penilaian yang positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. Sehingga reward sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan .

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Hal ini dapat diartikan dalam hal pemberian motivasi terhadap karyawan diperusahaan harus memperhatikan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel motivasi seperti, pengakuan atas pentingnya karyawan dalam perusahaan, sistem insentif berdasarkan tanggung jawab dalam pekerjaan, kebutuhan karyawan atas pengembangan karirnya, sistem kenaikan jabatan berdasarkan prestasi dan penilaian atasan yang di peroleh karyawan sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Hasil dari pengujian hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sehingga karyawan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mendapatkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Pengaruh Reward Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis empat yang menyatakan bahwa variabel reward, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sehingga dapat dinyatakan bahwa reward, motivasi, dan disiplin kerja yang diterapkan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan.

