

Revisi SEMHAS Proposal Avinda Thalia Salsabila_192010200097_SDM.d OCX

by 18 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 16-Feb-2024 02:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2296258842

File name: Revisi SEMHAS Proposal Avinda Thalia Salsabila_192010200097_SDM.docx (381.37K)

Word count: 9109

Character count: 57951



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

*The Influence of Rewards Motivation and Diciplin Work on Employee
Performance at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (Beji-Pasuruan)*

Avinda Thalia Salsabila
192010200097

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, SE., MM

PROPOSAL AKHIR (ARTIKEL / KARYA ILMIAH)

2
Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Januari, 2024

LEMBAR PENGESAHAN

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

Nama Mahasiswa : Avinda Thalia Salsabila

Nim : 192010200097

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dewi Andriani, SE., MM

NIDN. 0710097101



Dosen Penguji 1

(Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M, CHCM)

NIDN. 0705027502



Dosen Penguji 2

(Dr. Kuma Adji Kusuma. S.Fil., CIFP)

NIDN. 0705107805



Diketahui oleh

Ketua Program Studi

(Dr. Vera Firdaus S.Psi., MM.)

NIDN. 0715067304



Dekan FBHIS

(Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom)

NIDN. 0711028001



Tanggal Ujian
(23 Januari ,2024)

Tanggal Lulus
(23 Januari ,2024)

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	
PROPOSAL.....	ii
I.Pendahuluan	4
Rumusan Masalah.....	7
Pertanyaan Penelitian	7
Kategori SDGs.....	7
II.Literatur Review	7
III.Metode Penelitian	9
Pendekatan Penelitian.....	9
Lokasi Penelitian	9
Populasi dan Sampel.....	9
Teknik Analisis Data	9
Kerangka Konseptual	10
Definisi Operasional	11
Jadwal Penelitian	12
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	13
V. Kesimpulan	23
VI. Ucapan Terima Kasih	23
REFERENSI	24

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

Avinda Thalia Salsabila¹, Dewi Andriani²,

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email korespondens : dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract : This research aims to determine and assess the effects of rewards, discipline and work motivation on the performance of employees of Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Beji, Pasuruan. The population in this study consisted of 200 contract employees at Pt Indofood CBP Sukses Makmur Beji, Pasuruan. The sampling technique is based on a census, where a sample of the whole population is taken. Primary data obtained from questionnaires given to each respondent was examined in this study. The gathered information will be looked over in many phases. The initial stage is carry out a descriptive analysis test. The second stage is the classic assumption. The third stage is to carry out multiple linear regression analysis. And the last one involves testing the hypothesis proposed in this research using a perial (t test) and a simultaneous test (f test). The findings of this reveal that reward variables, motivation and work discipline have a very positive influence on the performance of employees of Pt Indofood CBP Sukses Makmur Beji, Pasuruan.

Keywords : reward, motivation, performance and discipline.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menilai efek reward, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Beji, Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 200 karyawan kontrak di Pt Indofood CBP Sukses Makmur Brji, Pasuruan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sample ini berdasarkan sampel sensus, maka dari itu yang menjadi sampel adalah seluruh populasi. Dalam penelitian ini menganalisis data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan membagikan kepada seluruh responden. Data dikumpulkan dan diperiksa melalui beberapa tahap. Tahapan yang pertama dengan melakukan uji analisis deskriptif. Selanjutnya tahapan kedua adalah asumsi klasik. Tahap ketiga dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Yang terakhir adalah pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan cara menguji uji perial (uji t) dan uji simultan (uji f). Temuan penelitian ini menyatakan bahwa variable reward, motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Beji, Pasuruan.

Kata kunci : reward, motivasi, kinerja dan disiplin kerja.

I. Pendahuluan

5. valitas bisnis dimulai secara global yang telah menggerakkan setiap negara untuk menyiapkan produk dan teknologi yang beragam, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang bermutu agar dapat berkompetisi dengan negara lain. Penyusunan strategi yang paling taktis pun akan dipersiapkan oleh tiap negara agar bisa bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam perusahaan, memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya yang berkualitas merupakan modal dasar kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peranan krusial sebagai tenaga penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan. [1]. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara pemberian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu dorongan yang dapat membuat motivasi dan kinerja karyawan menjadi stabil dan mencapai tujuan. [2]

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. [3] Karyawan bekerja secara umum didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu terciptanya rasa giat bekerja akan semakin bertambah apabila hasil yang dikerjakan tersebut mendapatkan balas jasa atau imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan para karyawan tersebut. Namun kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. [4] Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam memberikan semangat karyawan agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan demi terainya keefektifan dan tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku. Salah satu kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui pemberian reward. [5]

Reward merupakan salah satu fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan. Reward diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian reward kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. [6] Perlu ditekankan dari sini reward tidak hanya diukur dengan materi, namun juga dipengaruhi oleh interaksi antar karyawan serta lingkungan organisasi yang tentunya karyawan tersebut akan memperoleh keuntungan dalam ekonominya (economic rewards). Sedangkan reward bagi perusahaan, merupakan strategi dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Semakin besar pemberian reward yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dipilih oleh perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam pencapaian target yang telah di tentukan perusahaan.[7]

Faktor yang dapat menggerakkan kinerja salah satunya yaitu motivasi yang semestinya tidak diabaikan apabila menghendaki karyawan yang bisa berkontribusi secara optimal dalam merealisasi tujuan perusahaan. Motivasi tersendiri merupakan kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.[8] Dalam setiap bisnis, memotivasi karyawan sangatlah penting. Perwakilan yang mempunyai inspirasi kerja yang tinggi dapat mendorong perwakilan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat memberikan komitmen positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa inspirasi, seorang karyawan tidak dapat memuaskan karyanya sesuai dengan norma atau melebihi prinsip karena yang mendorongnya untuk berkarya tidak memuaskan. faktor yang dapat menentukan suatu kelangsungan hidup perusahaan selain reward dan motivasi adalah karyawan yang menerapkan kedisiplinan dengan baik.[9]

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Diterapkannya pendisiplinan bagi karyawan bertujuan agar bisa memperbaiki dan membentuk pengetahuan atau sikap dan perilaku seseorang sehingga para karyawan bisa bekerja dengan kooperatif terhadap karyawan lain.[11] Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.[12] Adapun penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Moch Rezky Iskandar menyatakan reward, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pemberian reward, motivasi kerja serta penerapan disiplin dalam perusahaan membuat perusahaan tersebut akan memperoleh hasil dengan maksimal.[13]

Fenomena yang terjadi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ini adalah perusahaan distributor yang bergerak dibidang makanan, produk yang dijual yakni berupa mie instan dengan berbagai macam. dari hasil observasi yang dilakukan perusahaan ini, upaya pemberian reward, memberikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja baik dari jam masuk kerja hingga jam pulang kerja. Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur menurun. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data hasil rencana produksi dan pencapaian hasil produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Produksi PT Indofood CBP Sukses
Makmur Tbk November – April 2021-2022

Bulan	Total Rencana Produksi (m ³)	Hasil Produksi (m ³)
November	51.381	50.437
Desember	50.943	49.856
Januari	45.755	44.384
Februari	41.377	39.658
Maret	40.955	35.784
April	39.948	33.898
Total	270.359	254.017

Sumber : Data Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (2021-2022)

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menurun mulai dari bulan November 2021 hingga bulan April 2022. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas serta bertanggung jawab atas ketepatan waktu yang telah di tentukan, sehingga kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan kualitas perusahaan yakni produk mie indomie goreng yang seharusnya dalam 1 hari mencapai 106.000 karton hanya memperoleh 87.000 karton, produk mie soto spesial

dalam 1 hari mencapai 92.160 karton hanya memperoleh 56.689 karton yang menyebabkan tidak kesesuaian dengan ketentuan perusahaan.

Tidak hanya itu faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja adapun bukti data yang peneliti dapatkan yang menunjukkan bahwa karyawan produksi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk kurang disiplin, yaitu :

Tabel 1.2
Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan
Kontrak bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur
Tbk Tahun 2021-2022

NO	Bulan	Hari Kerja	Absensi Karyawan				jumlah	%	kategori
			Sakit	Izin	Alpha	Telat			
1	November	26	4	3	4	8	19	0,43	Kurang
2	Desember	26	3	4	2	5	14	0,22	Cukup
4	Januari	25	6	5	8	9	28	0,48	Kurang
5	Februari	23	6	6	3	11	26	0,42	Kurang
6	Maret	24	3	9	6	12	30	0,52	Kurang
7	April	25	4	7	4	14	29	0,49	Kurang
	Jumlah	149	28	37	28	62	155		

Sumber : Data absensi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (2021-2022)

Dari tabel 1.2 diatas dalam jam kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pada hari senin sampai hari jumat mulai dari jam 07.00 sampai 14.30, sedangkan dihari sabtu mulai dari jam 07.00 sampai 14.00. Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk kurang disiplin mulai dari bulan november hingga bulan april. Dalam hal ini sikap kurang disiplin dari beberapa karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, contoh : karyawan yang datang terlambat saat jam kerja dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dapat dilihat dari hasil rekaman finger print karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, karyawan yang sering keluar masuk pabrik saat jam kerja, dan karyawan yang asik mengobrol dengan rekan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Terlihat dari data absensi di atas pada bulan maret yang menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin di bagian produksi dengan tingkat absensi tertinggi yang berjumlah 30 Orang dan jumlah persentase sebesar 0,52% berada pada kategori kurang. Hal ini menunjukkan kecenderungan menurunnya motivasi kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan harus melakukan perubahan agar menjadi lebih baik serta dapan mencapai target sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan seperti, adanya peringatan dari atasan secara langsung terhadap karyawan kontrak tersebut dan jika masih melakukan pelanggaran lagi maka perusahaan berhak memberikan sanksi lebih terhadap karyawan tersebut.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh [16], [17], dan [18] menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi karyawan reward merupakan suatu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Sehingga penerapan reward dalam sebuah perusahaan membuat para karyawan menjadi lebih giat dan semangat dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang akan di capainya. Sedangkan penelitian [19] dan [20] menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menunjukan bahwa adanya masalah reward yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi menurun seperti, target tidak tercapai, terciptanya rasa tidak bersemangat didalam diri karyawan dalam bekerja, produktivitas yang berkurang yang akan berdampak terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh [21], [22] dan [23] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor pendorong kinerja individu untuk bekerja lebih baik lagi yaitu adanya motivasi. Sebab dengan adanya motivasi karyawan mempunyai semangat kerja yang lebih baik dan bertanggung jawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan penelitian [24] menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan tersebut terdapat kurangnya apresiasi pemimpin pada karyawan, sehingga tanpa motivasi yang baik karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik yang mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan. Selanjutnya berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [25], [26] dan [27] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja ditunjukkan dengan ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Maka apabila karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan akan berdampak positif terhadap operasional perusahaan, sehingga setiap perusahaan memiliki harapan

kepada karyawan agar menaati peraturan yang telah ditentukan. Begitu pun sebaliknya dari penelitian [28] yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terjadinya penurunan produktivitas perusahaan PT Indofood yaitu kurangnya peningkatan dalam nerapan motivasi dan disiplin kerja untuk mendapatkan reward dalam pencapaian target perusahaan. Seperti dalam disiplin ketepatan waktu bekerja belum begitu baik, sistem absen yang ketat membuat karyawan mampu datang dengan waktu yang cukup tepat. Ada beberapa karyawan tidak datang tepat waktu dan meninggalkan sebelum jam pulang, dalam motivasi kurangnya kesadaran dalam diri karyawan yang menimbulkan beberapa karyawan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja, kurangnya kesadaran dalam setiap individu para karyawan dalam bekerja sehingga kurangnya penilaian yang mengakibatkan pencapaian reward menurun.[29] Adanya gap dalam penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel independen yang diuji yaitu meningkatkan reward, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adanya penelitian ini untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dengan menciptakan disiplin yang tinggi serta mendorong motivasi karyawan agar memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya penelitian ini berharap dapat memberikan kesadaran bahwa pemberian reward, meningkatkan motivasi kerja, dan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan sangat berpacu terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari latar belakang diatas data secara empiris atau keadaan saat ini belum ada yang meneliti mengenai "Pengaruh reward, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk".

- 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.

II.Literatur Review

Reward

Reward mencerminkan tujuan perusahaan yang berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Reward juga sebagai suatu alat yang dapat meningkatkan motivasi kinerja dalam diri para karyawan.[24] 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.[20] Indikator untuk mengukur reward yakni :

1. Gaji : Upah dan hak yang harus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja.
2. Bonus dan Insentif : Dalam bekerja karyawan yang berprestasi dalam mencapai target yang ditentukan maka perusahaan harus memberikan bonus dan insentif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Pengembangan Karir : Usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan di fokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan.
4. Pengawasan : Perusahaan sangat teliti dalam memberikan penghargaan terhadap karyawannya dimana penilaian terbaik yang menjadikan karyawan tersebut dapat mendapatkan reward dari perusahaan.

Penting bagi perusahaan dalam pemberian reward yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga pemberian reward harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terdapatnya kecemburuan sosial.

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, karena itu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang seperti persepsi diri sendiri, harga diri, kebutuhan dan

keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.[8] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[24] Motivasi adalah bagaimana cara seseorang mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.[1] Indikator untuk mengukur motivasi yakni :

1. Tanggung jawab : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Pengakuan atas kinerja : Keinginan karyawan dalam mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
3. Peluang untuk maju : Keinginan karyawan dalam mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
4. Nilai Pekerjaan : Sistem formal yang di gunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan.

Motivasi datang dari dalam diri sendiri, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi diri sendiri. Sehingga dapat mendorong seseorang untuk menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

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.[8] kedisiplinan juga sebagai salah satu fungsi operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang akan dicapai.[23] Disiplin kerja juga memiliki pengertian dimana sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan dalam etik , peraturan dan kaidah yang berlaku dimasyarakat.[1] Indikator untuk mengukur disiplin kerja yakni :

1. Tepat waktu : Perusahaan menetapkan waktu yang telah ditetapkan agar karyawan dapat masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.
2. Keadilan : Prinsip keadilan sangat berperan dalam mendorong kedisiplinan karyawan, mengingat manusia cenderung ingin diperlakukan adil dan setara. Keadilan juga merupakan hal mendasar dalam memberikan pengakuan dan hukuman yang mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
3. Ketegasan : Pemimpin yang tegas akan menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak menaati peraturan didalam perusahaan untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.
4. Hubungan kemanusiaan : Kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Penting untuk perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja kepada setiap karyawan dalam perusahaan dengan tujuan meningkatkan kualitas produksi dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. [8]

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai baik dalam segi kuantitas ataupun kualitas dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada tanggung jawab yang sudah diberikan. Kinerja sangat erat dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Dimana kesuksesan sebuah organisasi berdasarkan pada kinerja para karyawan, organisasi harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar rencana awal organisasi tersebut dapat terwujud.[23] kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.[8] indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas hasil kerja : Dalam sebuah perusahaan suatu ukuran yang terkait dengan kualitas atau tingkat mutu hasil kerja yang dapat diukur dalam angka maupun padanan angka lainnya.
2. Kuantitas hasil kerja : Merujuk pada berbagai satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam angka atau padanan yang lain.
3. Kejujuran : dalam karyawan saat bekerja harus mempunyai sikap yang jujur sangat penting agar dapat dipercaya oleh perusahaan
4. Inisiatif : Menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengambil inisiatif dan melakukan tindakan tanpa adanya perintah, serta mampu menemukan solusi-solusi atau langkah-langkah yang diperlukan terhadap situasi sekitar, bahkan ditengah kesulitan.
5. Kreativitas : Kemampuan pada diri seseorang dalam mengembangkannya ide-idenya yang menciptakan beberapa inovasi untuk mencapai sebuah tujuan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari perusahaan itu sendiri.

III. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei, dimana data penelitian berupa angka-angka dan untuk dianalisis menggunakan statistik.[8] Jenis Pendekatan survei menurut Sugiyono 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. Dalam penelitian ini menggunakan variabel Reward(X1), Motivasi(X2), dan Disiplin kerja(X3) dan sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya yakni Kinerja karyawan(Y).

Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang berada di Jl. Raya Klampok, Wage, Cangkringan, Kec. Beji, Kab. Pasuruan, Jawa Timur.

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. Karyawan 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.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pertanyaan yang akan diberikan bobot dan diukur menggunakan Skala Likert. Dalam pengukuran menggunakan skala Likert melalui indikator variabel yang meliputi 5 skala yakni skala 5 (sangat setuju), skala 4 (setuju), skala 3 (cukup setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 1 (sangat tidak setuju).[23] Sedangkan data sekunder yang digunakan dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan dengan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Teknik analisis data sendiri merupakan rancangan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dari sumbernya yang dapat disimpulkan dan diinformasikan menurut [23]. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat berdasarkan uraian sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Merupakan sebuah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi data secara tepat. Proses ini dilakukan dengan cara menjelaskan atau menguraikan data yang sudah terkumpul untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menyediakan informasi tentang variabel data dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Agar di [13] oleh hasil analisis regresi berganda yang akurat, diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa persamaan regresi memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dependent dan variabel bebas independent dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, digunakan uji statistik one sample Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau jika titik-titik pada normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat mengikuti garis diagonal. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat

1
tetap. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dimana, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

10
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik statistika untuk pemeriksaan dan pemodelan hubungan antarvariabel. Analisis ini terdiri dari dua komponen yang dihubungkan, yakni variabel respons dan satu atau beberapa variabel prediktor. Dalam beberapa literatur variabel respons ini sering disebut juga dengan variabel tidak bebas, variabel dependen, variabel terikat dan lainnya. Sedangkan variabel prediktor dapat disebut juga dengan variabel bebas, variabel independen, atau variabel penjelas. Dalam persamaan regresi, hanya terdapat satu variabel respons.

4. **Uji Hipotesis**

Uji Simultan (Uji f)

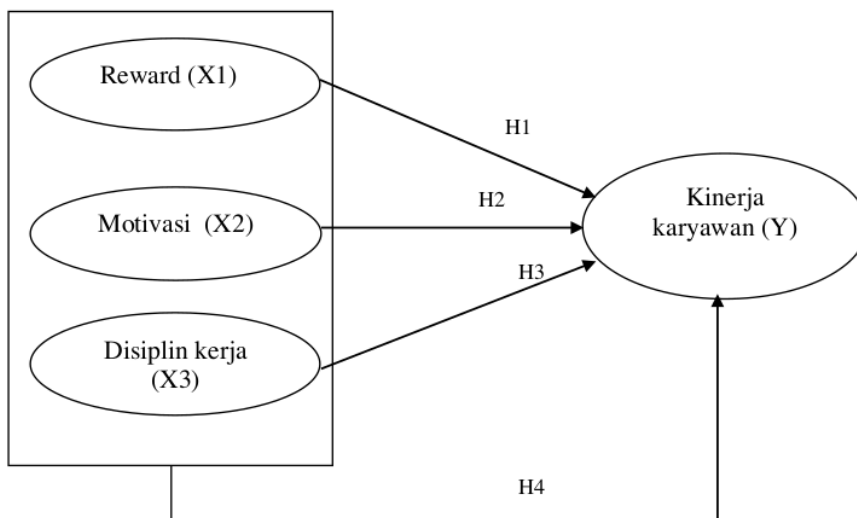
Uji simultan (Uji f) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan ndalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabelvariabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, akan menggunakan gambaran kerangka konsep yang akan menggambarkan hubungan antara berbagai variabel atau elemen yang terlibat dalam fenomena yang diteliti. Dimana penegertian konsep sendiri merupakan gambaran secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang akan diuji. Kerangka pemikiran merupakan hasil dari pemikikiran yang rasional dalam merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya.



Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk permasalahan penelitian. Dari latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.[3] berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti berhipotesis bahwa :

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.

Definisi Operasional

1) Reward (X1)

Variabel reward merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [20 dan [24], maka definisi operasional reward merupakan alat dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Secara operasional pengukuran variabel reward menggunakan 5 indikator yang merujuk pada teori [26].

1. Gaji : Imbalan yang diwujudkan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan karena sudah bekerja.
2. Bonus dan Insentif : Merupakan tambahan kompensasi di atas gaji yang diberikan oleh perusahaan, seperti uang lembur atau upah jam kerja ekstra dari perusahaan.
3. Pengembangan Karir : Usaha yang dilakukan karyawan yang berfokus pada peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan.
4. Pengawasan : Proses dalam penetapan ukuran kinerja karyawan dan langkah yang bisa menjadi penunjang teraihnya hasil yang diperoleh dengan menyesuaikan kinerjanya.

2) Motivasi (X2)

Variabel motivasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [8], [24] dan [1], maka definisi operasional motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak dalam membangun semangat kerja. Secara operasional pengukuran variabel motivasi menggunakan 4 indikator yang merujuk pada teori [23].

1. Tanggung Jawab : Perilaku seseorang dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban sesuai dengan perintah perusahaan.
2. Pengakuan Atas Kerja : Tindakan mengakui dan menghargai karyawan dalam berkontribusi mendorong misi, tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam perusahaan.
3. Peluang Untuk Maju : Pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Nilai Pekerjaan : Penilaian setiap apa yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3) Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [8], [23] dan [1], maka definisi operasional disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dalam perilaku seseorang dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan. Secara operasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan 5 indikator yang merujuk pada teori [23].

1. Tepat Waktu : Karyawan harus disiplin dengan datang kerja dengan tepat sesuai peraturan perusahaan.
2. Keadilan : Merupakan hal yang mendasar dalam mendorong kedisiplinan karyawan tanpa keadil akan menciptakan rasa saling iri satu sama lain terhadap karyawan disuatu perusahaan.
3. Ketegasan : Merupakan perilaku yang menggambarkan kedisiplinan atasan dalam mengambil sebuah keputusan yang benar dalam mencapai tujuan.
4. Hubungan Kemanusiaan : Interaksi sesama pekerja lainnya dalam berkomunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [23] dan [8], maka definisi operasional kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dilakukan karyawan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, dimana suksesnya organisasi berada pada kinerja team bekerja tersebut. Secara operasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan 6 indikator menurut teori [8].

1. Kualitas Hasil Kerja : Menyiratkan berbagai ukuran satuan yang terkait dengan kualitas atau hasil kerja tingkat mutu yang dapat diukur dengan angka atau padanan aka lainnya.
2. Kuantitas Hasil Kerja : Dari banyaknya jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu.
3. Kejujuran : Salah satu sifat yang ada pada diri seseorang yang cukup sulit untuk diterapkan, seperti jika karyawan melakukan kesalahan maka harus berkata dengan sejujurnya.
4. Inisiatif : Sikap perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya memiliki rasa berkeinginan menjalankan tugas dalam sebaik-baiknya tanpa suruhan.
5. Kreatifitas : Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Jadwal Penelitian

Berikut ini adalah jadwal penelitian yang dapat dilihat dalam tabel gambar sebagai berikut,

No	Tahapan dan Kegiatan	Waktu (Bulan) 2023					
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1.	Permohonan Judul	■					
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■		
3.	Seminar Proposal				■		
4.	Pengumpulan Data					■	
5.	Pengolahan Data					■	
6.	Penyusunan hasil Penelitian						■
7.	Ujian Akhir						■

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berikut ini akan diuraikan data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah reward (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Analisis deskriptif berdasarkan karakteristik

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				

Tabel 4.1 karakteristik karyawan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Hasil dari tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil analisis deskriptif adanya 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. Karateristik usia memiliki mean sebesar 2,16 dan standar deviasi 0,794 dengan presentase reponden 16% ber²a antara 18-22 tahun, 60%berusia antara 23-27 tahun, 15,5% berusia antara 28-33 tahun, dan 8,5% berusia >30 tahun. Karateristik responden berdasarkan bagian pekerjaannya memiliki mean sebesar 1,68 dan standar deviasi 1,310 dengan presentase reponden bagian hellper prod²si 72,5%, operator produksi 8%, supply 8,5%, QC produksi 4%, Freyer 4%, dan teknik produksi 3%.Karateristik 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.

→ frequency presentase

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	113	56.5	56.5	56.5
	Perempuan	87	43.5	43.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 22 tahun	32	16.0	16.0	16.0
	23 - 27 tahun	120	60.0	60.0	76.0
	28 - 33 tahun	31	15.5	15.5	91.5
	>33 tahun	17	8.5	8.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Bagian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hellper Produksi	145	72.5	72.5	72.5
	Operator Produksi	16	8.0	8.0	80.5
	Supply	17	8.5	8.5	89.0
	QC Produksi	8	4.0	4.0	93.0
	Freyer	8	4.0	4.0	97.0
	Teknik Produksi	6	3.0	3.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	55	27.5	27.5	27.5
	Karyawan Kontrak	145	72.5	72.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

2. Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	200	6	20	15.57	3.232
Motivasi	200	6	20	15.41	3.669
Disiplin Kerja	200	5	20	15.17	3.773
Kinerja Karyawan	200	7	25	19.69	4.247
Valid N (listwise)	200				

Berdasarkan tabel di atas bahwa disiplin kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 3.773, mean sebesar 15.17, maximum sebesar 20 dan minimum sebesar 5 pada distribusi frekuensinya. Dalam hal ini juga di dukung dengan sebagian besar karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan frekuensi 200 pekerja dimana responden tertinggi berusia 23-27 tahun sebesar 60%. Motivasi memiliki nilai sebesar 3.669 dengan mean 15.41, maximum 20 dan minimum 6. Sedangkan reward memiliki nilai rendah sebesar 3.232, mean sebesar 15.57, maximum 20 dan minimum 6 dimana responden terendah pada usia >30 tahun sebesar 8,5% maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk mempunyai kedisiplinan yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

→ Analisis Deskriptif frekuensi jawaban kuesioner responden variabel Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1			26	13	34	17	96	48	44	22	200	100	3.79
X1.2	3	1.5	15	7.5	33	16.5	91	45.5	58	29	200	100	3.93
X1.3	2	1	18	9	32	16	90	45	58	29	200	100	3.92
X1.4	3	1.5	23	11.5	21	10.5	91	45.5	62	31	200	100	3.93

Berdasarkan tabel di atas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban kuesioner responden variabel reward (X1) bahwa pernyataan yang paling banyak di respon oleh karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmu Tbk yaitu bonus (insentif) dan pengawasan sebanyak 3.93 yang berjumlah 200 responden atau 100%, yang menyatakan sangat setuju 58 responden (29%) dan 62 responden (31%), yang menyatakan setuju 91 responden (45,5%) , yang menyatakan

cukup setuju 33 responden (19,5%) dan 21 responden (10,5%), yang menyatakan tidak setuju 15 responden (7,5%) dan 23 responden (11,5%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 1,5%. Data tersebut didapatkan dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner yang disebarluaskan kepada 700 karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

→ Analisis Descriptive frekuensi jawaban kuesioner responden variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	10	5	16	8	35	17.5	84	42	55	27.5	200	100	3.79
X2.2	8	4	18	9	37	18.5	70	35	67	33.5	200	100	3.85
X2.3	6	3	19	9.5	21	10.5	94	47	60	30	200	100	3.92
X2.4	4	2	20	10	38	19	77	38.5	61	30.5	200	100	3.86

9 Berdasarkan tabel diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban kuesioner responden variabel motivasi (X2) bahwa pernyataan yang paling banyak di respon oleh karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmu Tbk adalah peluang untuk maju sebanyak 3.92 yang berjumlah 200 responden atau 100%, yang menyatakan sangat setuju 60 responden atau 30%, yang menyatakan setuju 94 responden atau 47%, yang menyatakan cukup setuju 21 responden atau 10,5%, yang menyatakan tidak setuju 19 responden atau 9,5%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 3%. Maka dalam hal ini peluang untuk maju sangat diharapkan oleh sebagian besar karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

→ Analisis Descriptive frekuensi jawaban kuesioner responden variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor										Jumlah		Mean
	1		2		3		4		5		Frequency	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1	8	4	15	7.5	42	21	85	42.5	50	25	200	100	3.77
X3.2	8	4	14	7	44	22	79	39.5	55	27.5	200	100	3.80
X3.3	8	4	14	7	42	21	73	36.5	63	31.5	200	100	3.85
X3.4	8	4	18	9	45	22.5	72	36	57	28.5	200	100	3.76

9 Berdasarkan tabel diatas hasil uji deskripsi frekuensi jawaban kuesioner responden variabel disiplin kerja (X3) bahwa pernyataan yang paling banyak di respon oleh karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmu Tbk yaitu ketegasan sebanyak 3.85 yang berjumlah 200 responden atau 100%, yang menyatakan sangat setuju 63 responden atau 31,5%, yang menyatakan setuju 73 responden atau 36,5%, yang menyatakan cukup setuju 42 responden atau 21%, yang menyatakan tidak setuju 14 responden atau 7% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 4%. Maka dari hal tersebut menyatakan bahwa ketegasan pemimpin dalam mengawasi para pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dilarang berbicara saat bekerja dan harus selalu mematuhi setiap peraturan yang ada diperusahaan.

3. Uji Validitas

2 Uji validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 200-2 = 198$ Maka r-tabel pada tabel vertikal 198 dengan presentasi 5% yaitu 0.138 dengan ketentuan jika nilai R-hitung lebih kecil dari R-tabel (0.138) maka dinyatakan tidak valid, namun Jika nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel (0.138) maka dinyatakan valid.

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	X2.1	0.776	0.138	Valid

(X2)	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

Tabel 4.2 hasil validitas

Berdasarkan tabel 4.2 diatas uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner mempunyai nilai r -hitung > dari r -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam mengukur data penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Ketertgantungan instrumen pada masing-masing variabel penelitian ditunjukkan dengan uji reliabilitas. Pada uji kualitas tetap cenderung diperkirakan dengan menggunakan uji terukur Chronbach alpha, dengan asumsi nilai Chronbach alpha > 0,60 maka instrumen dinyatakan solid. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen eksplorasi ini akan memberikan informasi serupa terlepas dari apakah instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

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

Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, 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.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah informasi tersebut tersebar secara teratur atau tidak. Metode non parametrik Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk pengujian ini selama nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan datanya berdistribusi normal.

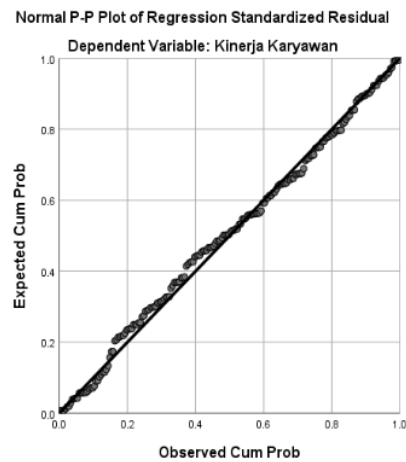
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55447675
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.037
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual yang apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis maka data berdistribusi normal.



Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arag garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

6. Uji Linieritas

Uji linearitas menggunakan metode test for linearity dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi linearitas berada di bawah 0,05 (<0,05), maka dapat dianggap signifikan.

Variabel	Sig Linearity	Kondisi	Keterangan
----------	---------------	---------	------------

X1-Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2-Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3-Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Tabel 4.5 Uji Linieritas

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada semua variabel nilainya kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan penjelasan di atas, menyimpulkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan linear.

7. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (> 0.10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	.261	3.826
	Motivasi	.254	3.933
	Disiplin Kerja	.307	3.255

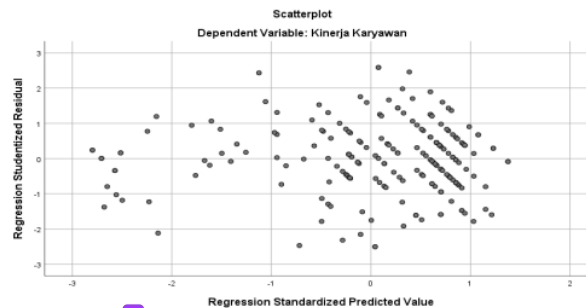
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel reward yaitu 3.826 (< 10) dan nilai tolerance 0.261 (> 0.10). nilai VIF variabel motivasi yaitu 3.933 (< 10) dan nilai tolerance 0.254 (> 0.10). nilai VIF variabel disiplin kerja yaitu 3.255 (< 10) dan nilai tolerance 0.307 (> 0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

8. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diselesaikan dengan menggunakan metode grafik agresi, mengingat dengan asumsi kemunculan spread pada grafik tidak membengkoki contoh tertentu atau menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Maka hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

9. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dibuktikan melalui nilai dari Durbin Wstson (DW) yang terletak diantara -2 dan +2, maka hal tersebut dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.866	.864	1.566	1.869

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil dari uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin Watson sebesar 1.869 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2, dari pernyataan tersebut, disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

10. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	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

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1.470 + 0.358 X_1 + 0.532 X_2 + 0.293 X_3$$

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

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang sebesar 1.470, Dimana hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Reward, Motivasi dan Disiplin Kerja, nilai dari variabel yang terkait dengan Kinerja Karyawan tetap konstan sebesar 1.470.

b. Reward

Nilai koefisien antara variabel Reward dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,358. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika variabel Reward meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,358.

c. 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. Maka variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,532.

d. 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. Yang dapat disimpulkan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,293.

11. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	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

Tabel 4.10 hasil Uji Parsial (uji t)

Dalam hasil uji parsial (T) terhadap pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Hasil uji ini menggunakan nilai $df K=3$ dan $df2=n-k-1$ ($200-3-1=196$). Dari hasil tersebut, nilai t tabel yang diperoleh adalah 1.972. Berdasarkan informasi ini, kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel reward memiliki nilai t-hitung 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.

b. Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Variabel Motivasi memiliki 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.

c. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja memiliki 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.

12. Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.11 hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian signifikan simultan (uji f) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji F bahwa nilai Fhitung yaitu sebesar 422.263 dan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

13. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

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

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0,931 atau 93,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan table interpretasi korelasi berikut ini :

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

14. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

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

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Hasil pengujian diatas menunjukan bahwa nilai R² adalah 0.864 atau 86.4% (0.864 x 100). 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

H1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Artinya kinerja karyawan dapat meningkatkan apabila didukung oleh reward yang telah dihasilkan oleh karyawan setelah bekerja lebih dari jam kerja atau jam kerja tambahan dengan pengawasan perusahaan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden dimana sebagian besar memberikan tanggapan positif terbesar disebabkan oleh indikator bonus atau insentif dengan pertanyaan pada angket kuesioner "Saya mendapatkan insentif ditempat saya bekerja sesuai dengan peraturan dan mampu dalam mencapai target dalam bekerja". Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari gaji, bonus dan insentif, pengembangan karir, pengawasan sebagai indikator pengukur variabel pengaruh reward. Indikator gaji mengacu pada imbalan yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan karena sudah bekerja, indikator bonus dan insentif mengacu pada tambahan kompensasi yang diberikan diatas gaji oleh perusahaan seperti uang lembur atau upah jam ekstra dari perusahaan, Sedangkan indikator pengembangan karir mengacu pada usaha yang dilakukan karyawan yang berfokus pada peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan, dan kemudian indikator pengawasan mengacu pada proses pemantauan yang dilakukan oleh pemimpin dalam teraihnya hasil yang diperoleh dengan menyesuaikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [8] dimana menyatakan bahwa reward akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha harus dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku dalam pekerjaannya, sehingga

ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi maka kepedulian mereka terhadap pekerjaan akan meningkat. Dalam menciptakan kinerja yang baik, pihak perusahaan harus memperhatikan apakah reward yang telah diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Maka hal tersebut dapat disimpulkan semakin baik reward yang diterima, semakin baik kinerja karyawan.[20]

H2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan hasil pengujian uji t mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat produktivitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh dalam perusahaan sehingga motivasi sangat penting untuk karyawan dalam pengembangan potensi diri agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden dimana jawaban positif terbesar disebabkan oleh indikator peluang untuk maju. Indikator peluang untuk maju pada penelitian ini diukur menggunakan pertanyaan "Saya mendapatkan kebebasan dalam perusahaan untuk menentukan perencanaan karir yang saya inginkan.". variabel pengaruh motivasi pada penelitian ini diukur menggunakan indikator tanggung jawab, pengakuan atas kerja, peluang untuk maju, dan nilai pekerjaan. Indikator tanggung jawab mengacu pada perilaku setiap pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan perintah perusahaan, indikator pengakuan atas kerja mengacu pada menghargai karyawan dalam apa yang telah dikerjakan, sedangkan indikator peluang untuk maju mengacu pada pengembangan potensi diri yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan indikator selanjutnya nilai pekerjaan yang mengacu pada penilaian setiap apa yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [23] dimana menyatakan bahwa motivasi kerja yang direfleksikan dengan indikator peluang untuk maju aktualisasi diri yang sangat penting dalam meningkatkan dan mengembangkan diri dalam kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.[8]

H3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden dimana jawaban positif terbesar disebabkan oleh indikator ketegasan dengan pertanyaan pada angket kuesioner "Pemimpin yang berani bertindak dalam mengambil keputusan serta menerapkan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.". Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar ketertiban dan efisiensi kerja berjalan sesuai dengan peraturan perusahaan. Variabel pengaruh disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan indikator tepat waktu, keadilan, ketegasan. Dan hubungan kemanusiaan. Indikator tepat waktu mengacu pada menaati waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perusahaan, indikator keadilan mengacu pada perilaku atasan yang bersikap adil kepada seluruh karyawan, indikator ketegasan mengacu pada pemimpin yang tegas dalam menegakkan dan member hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan indikator hubungan manusia mengacu pada hubungan yang baik terhadap sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [23] dimana kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan sehingga karyawan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mendapatkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan. Seperti halnya dalam ketegasan seorang pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan disaat seorang karyawannya melanggar peraturan seperti menegur karyawan yang datang terlambat, memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, member arahan yang benar dan baik kepada karyawan. Maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu, kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawab pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplin.

H4 Pengaruh Reward Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh antara variabel reward, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa reward motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Hal ini menunjukan bahwa semakin banyak reward yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitupun dengan motivasi semakin besar motivasi dalam diri karyawan maka peluang untuk maju akan terbuka lebar dalam meningkatkan dan mengembangkan diri dalam perusahaan sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Begitu pula dengan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan pemimpin harus memiliki ketegasan agar kedisiplinan dapat tercipta dalam lingkungan perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi produktivitas yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan [8] dan [23] yang menyatakan

bahwa pengaruh reward, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik sebuah kesimpulan baik secara parsial maupun simultan bahwa, 1) melalui pengujian pertama menerangkan variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dimana reward bisa dijadikan salah satu alat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan karena melalui reward kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas meningkat. 2) melalui pengujian kedua yang menerangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, hal ini menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. 3) melalui pengujian yang ketiga yang menerangkan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dimana hal ini menyatakan bahwa disiplin yang baik dengan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dan diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Maka hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta akan tercapainya tujuan perusahaan. 4) melalui pengujian keempat menerangkan variabel reward, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah menerapkan kebijakan pemberian reward yang baik, memberikan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja, dan memperhatikan disiplin kerja. Hal ini telah berkontribusi positif dan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan dan perkembangan yang lebih baik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lain yang memiliki topic yang sama, yaitu sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel secara lokus maupun fokus, dimana tidak hanya melakukan pada satu perusahaan saja melainkan dengan melakukan perbandingan perusahaan lainnya dan akan menambahkan variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

VI. Ucapan Terima Kasih

Ucapan rasa terimakasih yang penulis ucapkan secara mendalam atas kesempatan ini untuk mengungkapkan apresiasi tulus kepada semua yang terlibat dalam penelitian ini. Tanpa kerjasama, dukungan dan semua pihak yang berkontribusi maka pencapaian ini tidak akan terwujud. Ucapan terimakasih pertama yakni kepada Allah SWT, Yang Maha Esa, atas petunjuk dan rahmat-Nya, kedua orang tua, kepada para dosen dan staf prodi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, secara khusus kepada dosen pembimbing karena bersedia membimbing penulis dalam mengerjakan tugas akhir hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Dan pihak yang berada di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang dengan kerelaan hati memberikan informasi dan waktu mereka. Tidak lupa disampaikan kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu dengan sepenuh hati hingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

Penulis menyadari dalam penulisan karya tulis ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Sekian, terimakasih atas segala kontribusi yang bearti. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

REFERENSI

- [1] Yuyun Yuniasih, Heri Herdiana, Alfin Nurfahmi Muftreni, "PENGARUH PENGHARGAAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEMAUAN KERJA" wawasan : *Jurnal Ekonomi Manajemen*, vol.4, no.2, pp. 119-127, 2018, doi :<http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>.
- [2] Anwar, Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Refika Aditima.
- [3] Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. Jepa, vol.4, no.2, pp. 119-132. <https://doi.org/https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/Jepa/Article/View/597>
- [4] Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Organisasi Dan Manajemen, vol.1. No.1, pp. 31-46. <https://osf.io/preprints/inarxiv/tp8qa/>
- [5] Hendri dan Roy Setiawan (2017) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (DI PT. SAMUDRA BAHARI UTAMA)
- [6] Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Rajawali Press. Jakarta*.
- [7] Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.
- [8] Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhasian, A, F. & Kadir, K. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman: Accounting And Management Journal, vol.2. No.1, pp. 11-19. <https://doi.org/10.55208/Aj.V2i.27>
- [9] Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Ii. Ponorogo. Unmuh Ponorogo Press.
- [10] Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. .Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), vol.7, no.1, pp. 1-10.
- [11] Purbawi, P., & Sunardi, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process pada Pt Tabat Industri Kota Tangerang Selatan, Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol.2, no.1, pp. 137-144.
- [12] Hisbuan, M. S. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- [13] Stephen, Robbins, 2015. *Prilaku Organisasi*, Penerbit Selemba Empat, Jakarta.
- [14] Agus, Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.

- [15] Keki Kusumayanti, Abna Haniif, N., "KEMAMPUAN KERJA *WORK MOTIVATION* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONPES HIDAYATULLAH BATAM", *Jurnal AL-AMAL*, 2023, vol.1, no.2. Pp. 109-115, 2964-9000
- [16] Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. Seminar Nasional Royal (Senar), Vol.1, no.1, Pp. 423-428. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/articel/view/213>
- [17] Afandi, Pandi. 2018, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [18] Samsudin, Sadili. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*, Pustaka Setia.
- [19] Galih, Dwi Koencoro, 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Survei pada Karyawan PT. INKA (persero) Madium*, Jurnal Admisnistrasi Bisnis, pp 1-8.
- [20] Sudarmono. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemeimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*, Jurna Sains Terpadu, vol.2, no.1.
- [21] Lijan Poltak Sinanbela. 2017. *Manajemnen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [22] Muna, Lailul., & Isnowati, Sri. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & dan Ekonomi Syariah*, Vol.5, no.2. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.625>
- [23] Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pukesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, no.2, pp 98-104.
- [24] Mirza, B., Lukito, H. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol.23, no.1.
- [25] N. Nujaya, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAZARA CIPTA PESONA", *jin*, vol.3, no.1, pp. 60-74, Apr. 2021. Doi: <https://doi.org/1054783/jin.v3il.361>.
- [26] Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung, 225.
- [27] Sunjoyo, R. S., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi Spss Untuk Smart Riset*. Alfabeta. Bandung
- [28] Sudjana, (2010). *Metode Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [29] Suwanto. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- [30] Nur Aini. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Revisi SEMHAS Proposal Avinda Thalia Salsabila_192010200097_SDM.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	3%
2	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	2%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	2%
5	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
6	journal.unimma.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.unsil.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
9	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1 %
11	Faridatul Nur Afifah, Lilik Indayani, Alshaf Pebrianggara. "Strategi Daya Tarik Celebrity Endorse, Trust, Dan Customer Knowledge Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sepeda Motor Honda (Sidoarjo)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	1 %
12	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%