

Abstrak

Nabila Triana Oktavia, 160211100091. Pengaruh Penghargaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. POS Indonesia Kabupaten Bangkalan. Dibawah bimbingan Bapak Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.T.

Penelitian ini membahas tentang permasalahan yang ada di PT. POS Indonesia Kabupaten Bangkalan yang berkaitan dengan penghargaan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh pimpinan dalam menjalankan organisasi dan komitmen karyawan serta motivasi kerja setiap karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 43. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa penghargaan dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. POS Indonesia Kabupaten Bangkalan. 1) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,212 dan hasil $t_{hitung} 2,434 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dan tingkat signifikan sebesar $0,020 > 0,05$. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,323 dan hasil $t_{hitung} 2,720 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dan tingkat signifikan sebesar $0,010 > 0,05$. 3) Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,605 dan hasil $t_{hitung} 4,991 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 4) penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,249 dan hasil $t_{hitung} 2,346 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dan tingkat signifikan sebesar $0,024 > 0,05$. 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,712 dan hasil $t_{hitung} 6,697 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk pengaruh mediasi yaitu penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,1506 dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,190 > t_{tabel} 1,681$ serta taraf signifikan 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,4307 dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,952 > t_{tabel} 1,681$ serta taraf signifikan 0,05.

Kata Kunci : Penghargaan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan.

Abstract

Nabila Triana Oktavia, 160211100091. The Effect of Reward and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation as a Mediating Variable in PT. POS Indonesia Bangkalan Regency. Under the guidance of Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.T.

This study discusses the problems that exist in PT. POS Indonesia Bangkalan Regency relating to reward and work discipline applied by the leadership in running the organization and employee commitment as well as work motivation of each employee that can affect employee performance. The study uses a quantitative approach, with a total sample of 43. Based on the results of the analysis, it is found that reward and work discipline directly or indirectly have an effect on employee performance through work motivation at PT. POS Indonesia Bangkalan Regency. 1) reward has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value of Standardized Coefficients Beta of 0.212 and the results of t_{count} of 2.434 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.020 > 0.05. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value of Standardized Coefficients Beta of 0.323 and the results of t_{count} of 2.720 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.010 > 0.05. 3) Employee work motivation has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value of Standardized Coefficients Beta of 0.605 and the results of t_{count} of 4.991 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.000 < 0.05. 4) reward has a positive and significant effect on motivation as indicated by the value of Standardized Coefficients Beta of 0.249 and the results of t_{count} of 2.334 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.024 > 0.05. 5) Work discipline has a positive and significant effect on employee work motivation which is indicated by the value of Standardized Coefficients Beta of 0.712 and the results of t_{count} of 6.697 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.000 < 0.05. As for the mediating effect, reward has a positive and significant effect on employee performance through work motivation with the coefficient value of indirect effect of 0.1506 with a t_{count} of 4.190 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.05. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as indicated by the coefficient value of indirect effect of 0.4307 with a t_{count} of 4.952 > t_{table} of 1.681 and a significant level of 0.05.

Keywords: Reward, Work Discipline, Work Motivation, Performance, Employee.

