



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Cv Akai Jaya Motor Imam Bonjol Kota Palu

*The Influence of Work Discipline and Rewards on Employee Performance at CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol, Palu City*

**Khrisnanta Ade Dwipa<sup>1\*</sup>, I Nyoman Swedana<sup>2</sup>, Nirmala dewi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido Panca Bhakti Palu

Jl. Dr. Soeharso No. 36 A, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Telp: (0451) 421303

\*Corresponding Author: E-mail: [khrisnantade@gmail.com](mailto:khrisnantade@gmail.com)

### *Artikel Penelitian*

#### **Article History:**

Received: 11 Sept, 2024

Revised: 11 Oct, 2024

Accepted: 24 Oct, 2024

#### **Kata Kunci:**

Disiplin Kerja Pemberian Penghargaan, Kinerja Karyawan

#### **Keywords:**

Work discipline, reward provision and employee performance

DOI: [10.56338/jks.v7i10.6337](https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6337)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Akai Jaya Motor Imam Bonjol Kota Palu. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode yang digunakan adalah media kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Akai Jaya Motor. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Pemberian penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu. Simpulan ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Akai Jaya Motor Imam Bonjol Kota Palu. Saran Sebaiknya karyawan di CV. Akai Jaya Motor selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, agar karyawan bisa menjadi disiplin dan dapat menerima penghargaan dari kinerja yang dilakukan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and reward provision on employee performance CV. Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu City. This study uses primary data, with the method used is questionnaire media. The population in this study were employees of CV. Akai Jaya Motor. The number of samples taken was 43 people. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis and inferential statistics with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that work discipline and reward provision simultaneously affect employee performance at CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu. The conclusion is that there is an effect of work discipline and reward provision on employee performance CV. Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu City. Suggestions Employees at CV. Akai Jaya Motor should always have a sense of belonging to the company, so that employees can be disciplined and can receive awards from the performance they have done.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan organisasi bisnis atau perusahaan adalah untuk mendapatkan laba atau profit, dimana sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting dalam pergerakan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia

yang ada sehingga produktifitas perusahaan menjadi semakin baik dan berkembang (Yuniasih, 2018:120)

Sumber daya manusia sangat penting, artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Sedarmayanti, 2017:37)

tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, dengan perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau kontrak, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini dibuktikan lewat penelitian yang dilakukan oleh Sulasi (2016) dari hasil analisis data ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan.

Perusahaan harus dapat mencapai produktifitas yang baik untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai dan tata cara untuk menggunakan sumber daya perusahaan dengan baik sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Kinerja perusahaan dapat diukur dengan 4 dimensi yaitu segi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan dapat bekerja sama pada team maupun bekerja perorangan (Bintoro, 2017:33).

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk menerapkan pedoman organisasi disiplin dalam karyawan dan kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan dan suatu perusahaan yang memiliki kualitas, baik karyawan maupun sistem perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Awaluddin, 2020:15).

Pemberian penghargaan merupakan pemberian yang diberikan dari pemimpin perusahaan terhadap para karyawan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan baik itu secara intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan dalam meningkatkan kinerjanya serta memiliki motivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan potensi diri untuk berkompetisi sehingga tercapainya keseimbangan antara tujuan diri dan tujuan organisasi (Andini, 2021:43). Selain penghargaan yang diberikan perusahaan baik, faktor lain yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah karyawan yang mampu menerapkan kedisiplinan dengan baik (Bintoro, 2017:33).

Berdasarkan hasil observasi awal pada CV. Akai Jaya Motor dalam mencapai tujuan organisasi bisnis atau perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan CV. Akai Jaya motor Imam Bonjol yaitu Disiplin kerja dan Pemberian Penghargaan. Adapun Disiplin kerja yang diterapkan di CV. Akai Jaya motor Imam Bonjol yaitu masuk kantor sesuai dengan Jam yang ditetapkan yaitu jam 08.00 Wita, jika ada yang terlambat sanksi yang diberikan yaitu denda, dan jika tidak masuk kerja diberikan sanksi pemotongan gaji sehari selama karyawan tidak hadir. Adapun Disiplin kerja pada karyawan sudah baik, Adapun Pemberian penghargaan yang diberikan dari CV. Akai Jaya motor Imam Bonjol pada karyawan jika karyawan mencapai target karyawan akan diberangkatkan keluar negeri seperti Singapore, Thailand dan yang paling terdekat yaitu ke Bali, bonus yang diberikan pada karyawan tiap penjualan motor kecil Rp.200.000 sedangkan motor besar Rp. 250.000.

Fenomena yang peneliti dapatkan terlihat adanya suatu permasalahan yang di hadapi CV. Akai

Jaya motor Imam Bonjol yaitu naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2020 hingga tahun 2023 untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Operasionalisasi perusahaan agar terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas-tugas karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol diperlukan adanya suatu peraturan dan kedisiplinan, dimana kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan dalam perusahaan maka sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, jadi disiplin menjadi perusahaan atas kinerjanya setelah apa yang telah karyawan kerjakan, perusahaan yang menghargai kinerja karyawannya dan menghargai kinerja karyawannya dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memiliki sifat yang loyal dan optimis dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Berdasarkan uraian latarbelakang di atas maka dari itu saya tertarik untuk melakukan penelitian yang tertuang dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Akai Jaya Motor Imam Bonjol Kota Palu”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode yang digunakan adalah media kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Akai Jaya Motor. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Disiplin kerja dan pemberian penghargaan secara simultan**

Hasil Penelitian ditemukan nilai  $p$ -value  $0,002 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pemberian penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV Akai Jaya Motor. Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya pakar yang berbeda berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu**

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan nilai  $t$  hitung dan tingkat signifikansi atau nilai  $\text{sig.}t$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya pakar yang berbeda memberikan pendapat tentang disiplin yaitu: (Sutrisno dalam Tanjung dan Manalu, 2019:12) disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis organisasi. Disiplin kerja disebut sebagai perilaku seseorang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma dan

peraturan yang ada disekitarnya (Singodimeja 2016:86).

### **Pemberian penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu.**

Pengaruh variabel Pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan nilai t hitung dan tingkat signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian penghargaan (reward) berasal dari bahasa inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

### **KESIMPULAN**

Disiplin kerja dan Pemberian penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu.

Pemberian penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Akai Jaya Motor Imam Bonjol Palu.

### **SARAN**

Sebaiknya karyawan di CV. Akai Jaya Motor harus meningkatkan kinerja karyawan. Sebaiknya karyawan di CV. Akai Jaya Motor selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Sebaiknya karyawan di CV. Akai Jaya Motor harus memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki disiplin kerja dengan demikian, kinerja pegawai akan lebih meningkat, maka pegawai akan merasa puas dengan pencapaiannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Awaluddin, Kapriani, dan Nurdam Buhaerah.(2022) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar."

Andini Dwi Saputri, Susi handayani, Muhamad Kurniawan (2021) Pengaruh disiplin dan pemberian penghargaan (insentif) terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021, 2.1: 25-42.

Candana, Dori Mitra. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan." Jurnal Ekobistek 1-8.

Ghozali Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Lijan, Poltak Sinanbela. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Cetakan kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Manalu, Rona Tanjung; Susi Susanti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan. Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life. Batam

Sania, Ratu, (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen, Vol 3, No. 2. 15.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, Bandung: PT. Refika Aditama.

Singodimendjo. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2011 <http://repository.unpas.ac.id/15846/4/BAB%20II.pdf>

Siregar, Y. S., Nugroho, Y. A., Tlonaen, A., Basuki, A. D., Jiasti, F. D., & Sigit, Y. S. (2022). Implementasi Kompensasi Berupa Reward/Penghargaan Promosi Mengikuti Pendidikan Pengembangan Bagi Anggota/PNS Polri Polda Metro Jaya. Journal of Public Policy and Applied Administration.

Srinovita, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Di Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Vallery Nompo, Merinda Pandowo (2020) pengaruh reward, punishment dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) kanwil V manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 8.4 (2020).