

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA (STUDI
KASUS PADA PABRIK SEPATU MEREK INTERNASIONAL)**

SKRIPSI

AENA NURDINI YANTI

20190080004



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA (STUDI
KASUS PADA PABRIK SEPATU MEREK INTERNASIONAL)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

AENA NURDINI YANTI

20190080004



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENGHARGAAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA
(STUDI KASUS PADA PABRIK SEPATU MEREK
INTERNASIONAL)

NAMA : AENA NURDINI YANTI

NIM : 20190080004

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 05 Agustus 2023

Materai

AENA NURDINI YANTI

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA (STUDI KASUS PADA
PABRIK SEPATU MEREK INTERNASIONAL)

NAMA : AENA NURDINI YANTI

NIM : 20190080004

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang
Skripsi tanggal 05 Agustus. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi
kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1 Manajemen
Sukabumi, 05 Agustus 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Mulus Wijaya Kusuma, SE., MEc., Dev. MA., PhD
NIDN. 8992810021

Maulita lutfiani, SE., MM
NIDN. 0406118804

Ketua Penguji

Ketua Program Studi Manajemen

RR. Amanna Dzikrillah LLAH. MBA
NIDN. 0408079005

Agung Maulana, S.E., M.A.
NIDN. 0412089501

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA. Teddy Lesmana, M.H.
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak Februari 2023 judul “Pengaruh Pengaruh Prestasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Pabrik Sepatu Merek Internasional)”.

Terima kasih penulis ucapkan kepada para pembimbing, Bapak Mulus Wijaya Kusuma,SE.,MEc.,Dev.MA.,PhD dan Ibu Maulita lutfiani,SE.,MM. yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing akademik, moderator seminar, dan penguji uiiian skripsi. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



ABSTRACT

This study explains how the influence of work performance and rewards on improving employee performance with work discipline as an intervening variable for employees with case studies at international brand shoe factories. on improving employee performance, the partial effect of rewards on work discipline, the partial effect of work performance on work discipline, the effect of rewards on improving performance through work discipline, and the effect of work performance on improving employee performance through work discipline in international brand shoe factories. So to measure this research uses the relationship between variables, namely the independent variable (X_1) as work performance (X_2) as a reward, the dependent variable (Y) as an increase in employee performance and the intervening or mediating variable (Z) as work discipline. Respondents in this study were 261 people, namely employees from international brand shoe factories. The research method uses data collection techniques, namely by observation and distribution of questionnaires and data analysis techniques by processing data in SPSS 25 using instrument tests, classical assumption tests, regression analysis tests and path analysis.

Keywords: *Work Performance, Awards, Performance Improvement, Work Discipline*



ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan terkait bagaimana pengaruh prestasi kerja dan penghargaan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan dengan studi kasus pada pabrik sepatu merek internasional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang di timbulkan dari penghargaan terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja secara parsial, pengaruh prestasi kerja terhadap disiplin kerja secara parsial, pengaruh penghargaan terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja, dan pengaruh prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja di pabrik sepatu merk internasional. Maka untuk mengukur penelitian ini menggunakan hubungan antar variabel yaitu variabel independen (X_1) sebagai prestasi kerja (X_2) sebagai penghargaan, variabel dependen (Y) sebagai peningkatan kinerja karyawan dan variabel intervening atau mediasi (Z) sebagai disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 261 orang yaitu karyawan dari pabrik sepatu merek internasional. Metode penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan penyebaran kuesioner dan teknik analisis data dengan pengolahan data di spss 25 menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi dan analisis jalur.

Kata Kunci : *Prestasi Kerja, Penghargaan, Peningkatan Kinerja, Disiplin Kerja*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengaruh Prestasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Pabrik Sepatu Merek Internasional)”** Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana S1 Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. yang telah melimpahkan segala karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Orang Tua dan Keluarga yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.
3. Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Dr. Kurniawan, M.Si.,M.M. yang telah memberikan ijin dan fasilitas untuk penyusunan skripsi ini.
4. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Pradiftha Junfithrana, M.T. yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Agung Maulana, S.E., M.A. yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Mulus Wijaya Kusuma,SE.,MEc.,Dev.MA.,PhD. yang telah memberikan nasehat-nasehat dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
7. Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi Ibu Maulita lutfiani,SE.,MM yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Dosen Penguji Universitas Nusa Putra Ibu RR.Amanna Dzikrillah LLAH. MBA yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
9. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Kakak kakak saya tercinta, Melti selvianti, Rani Rohayati, dan Neneng susanti yang selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Tunangan saya ,Alwi sopyan saori yang selalu memberikan support berupa materil maupun non materil yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman teman kecil saya sampai sekarang yang selalu ada setiap keadaan ,syarifah asha fitria ba'umar,Dina Nurafifah,Banavsa Puanlira, dan Siti

Rahmawati yang selalu membantu dikala kesulitan dan tempat berbagi cerita dalam menyelesaikan skripsi ini hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman-teman manajemen kelas MN19C yang telah berjuang bersama dari awal masuk Universitas Nusa Putra sampai selesai.
14. Seluruh karyawan pabrik sepatu merek internasional atas segala partisipasinya dalam mengisi kuesioner sehingga penelitian ini bisa berjalan lancar
15. Kepada rekan-rekan kerja yang selalu memberikan dukungan yang sangat tulus untuk mengerjakan skripsi ini.
16. Pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Khususnya rekan-rekan yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis.
17. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 05 Agustus 2023

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Citivas Akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aena Nurdini Yanti

NIM : 20190080004

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty- Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Prestasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Pabrik Sepatu Merek Internasional)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : 05 Agustus 2023

Yang Menyatakan

Materai 10.000

Aena Nurdini Yanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERUNTUKAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja karyawan	7
2.1.2 Disiplin Kerja.....	9
2.1.3 Prestasi Kerja	11
2.1.4 Penghargaan	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian	21
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Lokasi Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian.....	24
3.3 Jenis Data	24
3.4 Sumber Data	24
3.5 Tujuan Metode Penelitian.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan data	25

3.7	Teknik Analisis Data	25
3.8	Populasi dan Sampel	25
3.9	Teknik pengambilan Sampling.....	26
3.10	Variabel Penelitian	26
	3.10.1 Variabel Independen	27
	3.10.2 Variabel Dependen	29
	3.10.3 Variabel Intervening	30
3.11	Uji Instrumen	31
	3.11.1 Uji Validitas	31
	3.11.2 Uji Reliabilitas	32
3.12	Uji Asumsi Klasik	33
	3.12.1 Uji Normalitas	33
	3.12.2 Uji Multikolineritas	33
	3.13.3 Heteroskedastisitas	33
3.13	Uji Regresi Linear Berganda	33
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Gambaran Umum Responden	35
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	35
	4.2.1 Hasil Uji Validitas	35
	4.2.2 Hasil Uji Realibilitas	37
4.3	Hasil Uji Asumsi Data Klasik	38
	4.3.1 Hasil Uji Normalitas	38
	4.3.2 Hasil Uji Multikolineritas	42
	4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	43
4.4	Hasil Uji Analisa Data	45
	4.4.1 Hasil Analisis Uji Regresi Tahap 1	45
	4.4.2 Hasil Analisis Uji Regresi Tahap 2	47
	4.4.3 Hasil Analisis Uji Hipotesis	49
	4.4.4 Hasil Analisis Uji Jalur Path	50
4.5	Pembahasan	52
	4.5.1 Prestasi kerja terhadap disiplin kerja	54
	4.5.2 Pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja	55
	4.5.3 Pengaruh prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja	56
	4.5.4 Pengaruh penghargaan terhadap peningkatan kinerja	56
	4.5.5 Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja	57
	4.5.6 Penghargaan terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja	58
	4.5.7 Prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja	59
	4.5.8 Analisis Deskripsi Penelitian Pada Responden	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Prestasi Kerja	28
Tabel 3.3 Penghargaan	29
Tabel 3.4 Peningkatan Kinerja	30
Tabel 3.5 Disiplin Kerja.....	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X1)	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z).....	37
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Peningkatan Kinerja (Y)	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji <i>Glejser</i> model 1	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji <i>Glejser</i> Model 2.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Tahap 1 <i>Model Summary</i>	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Tahap 1 <i>Coefficient</i>	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Tahap 2 <i>Model Summary</i>	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Tahap 2 <i>Coefficient</i>	47
Tabel 4.14 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i> Prestasi Kerja (X1) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z).....	51
Tabel 4.15 <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i> Penghargaan (X2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y) Melalui Disiplin Kerja	52
Tabel 4.16 Pencapaian Produksi Target Karyawan	53
Tabel 4.17 Interval skor	60
Tabel 4.18 Rata Rata Skor Jawaban Responden.....	60
Tabel 4.19 Rata Rata Skor Jawaban Responden.....	61
Tabel 4.20 Rata Rata Skor Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.21 Rata Rata Skor Jawaban Responden.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik peningkatan kinerja	2
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Grafik Historgram Hasil Uji Normalitas Model 1	39
Gambar 4.2 Grafik Historgram Hasil Uji Normalitas Model 2	39
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability Plot Model 1	40
Gambar 4.4 Grafik Normal Probability Plot Model 2	40
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Grafik Scatterplot Model 1	43
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Grafik Scatterplot Model 2	43
Gambar 4.6 Hasil Estimasi Koefisien Path Hubungan Antar Variabel	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	81
Lampiran 3 Hasil Jumlah Karakteristik Responden.....	96
Lampiran 4 Pengolahan Data Spss Uji Instrumen.....	98
Lampiran 5 Pengolahan Data Spss Uji Asumsi Klasik	102
Lampiran 6 Pengolahan Data Spss Uji Regression	108
Lampiran 7 Pengolahan Data Spss Rata Rata Jawaban Responden	109





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara peningkatan sumber daya manusia melalui kinerja yang baik dari setiap karyawan. Kinerja merupakan perilaku dan sikap yang diwujudkan dengan kegiatan melakukan sesuatu pada setiap orang dengan timbal balik prestasi kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan bagiannya (Rivai, 2015). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja perlu menjadi perhatian serius karena kegunaan sumber daya manusia yang baik akan secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2016) peningkatan kinerja mendukung adanya penghargaan bagi karyawan sebagai prestasi kerja dalam memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja. Dalam peningkatan kinerja karyawan ada faktor pemicu adanya aturan terikat karyawan dengan perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja ini sangat penting dalam pekerjaan karena dengan disiplin kerja kualitas dan kuantitas serta aturan dalam organisasi akan terstruktur dan terencana dengan baik hal ini dapat memicu kebiasaan baru bagi karyawan dalam organisasi selain bisa berdampak positif dalam mencapai prestasi kerja (Sutrisno, 2016).

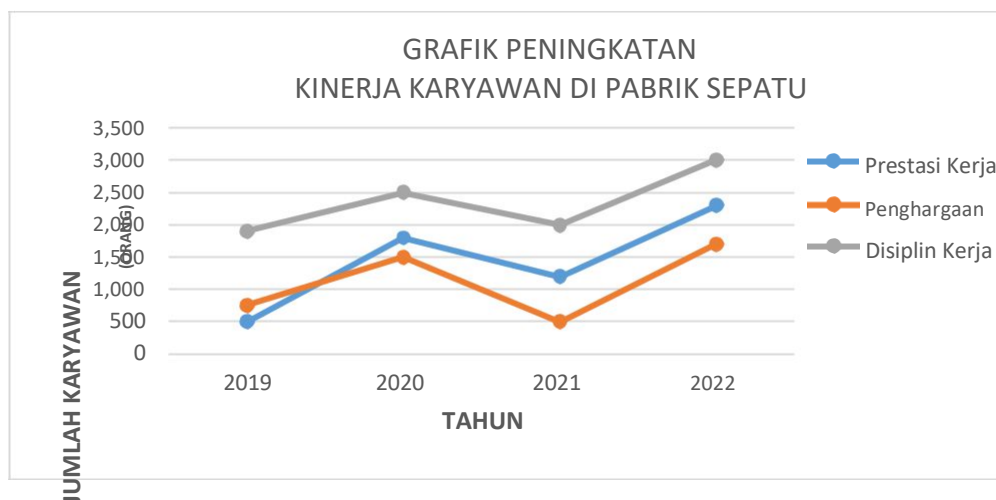
Upaya perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam peningkatan efektifitas kinerja yaitu perusahaan dapat juga diperhatikan berbagai hal yaitu apresiasi prestasi Kerja dan pemberian Penghargaan. Penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan mengevaluasi dan meningkatkan Prestasi kerja karyawan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (Thomas dan Brez JR, 2009). Widiartana (2016) dan Zebua (2022) dalam penelitiannya bahwa karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan sebagai tindakan mereka pada masa mendatang yaitu seperti prestasi kerja. Menurut Ginawati (2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja bisa

ditingkatkan melalui pemberian motivasi pada karyawan dengan komunikasi dan evaluasi.

Pemberian penghargaan ini adalah sebagai langkah utama dalam memotivasi bentuk kerja yang maksimal pada proses pekerjaan dalam kinerja karyawan. Simamora (2004) dalam penelitian nya mendefinisikan bahwa penghargaan berupa insentif atau bayaran sebagai dasar telah meningkatnya produktivitas dan bagi yang lainnya sebagai bentuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sistem penghargaan dapat memaksimalkan kebutuhan karyawan yang berusaha dicapai oleh karyawan melalui pilihan peningkatan kinerja dengan didorong disiplin kerja yang baik (Moorhead & Griffin 2013).

Perusahaan pembuatan alas kaki sepatu merek internasional ini memiliki kurang lebih 20.000 karyawan. Setiap karyawan memiliki berbagai macam keterampilan dari bagian yang berbeda beda seperti *sewing cutting, assembling, polyurethane midsole, injection phylon, Hotpress outsol, painting*. Dalam melihat peningkatan kinerja karyawan setiap tahun nya diklasifikasikan berdasarkan bagian dengan grafik peningkatan kerja seperti gambar 1.1.

Gambar 1.1
Grafik peningkatan kinerja



Sumber : diperoleh dari HRD perusahaan (2023)

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai 2022 meningkat. Sumbu y merupakan jumlah

karyawan dan sumbu x adalah tahun dari peningkatan jumlah karyawan dan untuk line membentang warna orange, abu, dan biru adalah sebab dari peningkatan jumlah kinerja karyawan Hal ini dipengaruhi oleh prestasi kerja, penghargaan dan disiplin kerja. Data penelitian dilakukan di tahun 2022 melihat dan menganalisis apakah prestasi kerja, penghargaan dan disiplin merupakan faktor peningkatan kinerja. Maka perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau reward kepada karyawan. karena semakin banyak peningkatan kinerja karyawan maka produktivitas juga akan meningkat.

Hal yang menjadi latar belakang penelitian ini karena peningkatan kinerja karyawan di departemen produksi di pabrik sepatu merk internasional ini menunjukkan pencapaian target produksi ada pada situasi *fluktuatif*, sehingga perlunya evaluasi untuk peningkatan kinerja karyawan agar produksi dan target yang dicapai menjadi stabil. Penulis dalam hal ini ingin melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh prestasi kerja dan penghargaan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel antara (studi kasus pada pabrik sepatu merek internasional ” yang diharapkan dapat melihat signifikansi antara pengaruh dari variabel variabel tersebut dalam peningkatan kinerja untuk memaksimalkan tujuan perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah pada penelitian di pabrik sepatu merk internasional ini bertujuan untuk mengetahui dan memecahkan masalah keterkaitan dari pengaruh adanya sistem penghargaan dan prestasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan dengan mediasi disiplin kerja. Apakah membuat kinerja karyawan meningkat atau malah menurun setelah diberikan penghargaan kinerja karyawan dan prestasi kerja bisa diketahui dengan :

- a) Apakah penghargaan berpengaruh pada disiplin kerja?
- b) Apakah prestasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja?
- c) Apakah disiplin kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawannya?
- d) Apakah penghargaan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan?

- e) Apakah prestasi kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan?
- f) Apakah penghargaan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja?
- g) Apakah prestasi kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan dengan disiplin kerja?

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas di uraikan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh penghargaan dan prestasi kerja dalam peningkatan kinerja. Karena kurangnya motivasi kerja dalam pemberian penghargaan dan prestasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan .maka perlunya adanya mediasi dalam penelitian ini yaitu menghubungkan variabel baru antara disiplin kerja pada penelitian saat ini. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap di pabrik sepatu merek internasional dengan dengan karyawan terpilih yang hanya memiliki prestasi kerja,penghargaan dan disiplin kerja yang baik.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan riset ini berfungsi sebagai kajian yang akan dicapai dari hasil penelitian untuk mengevaluasi dan menjadi pertimbangan sebuah keputusan yaitu:

- a) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan pada disiplin kerja.
- b) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pada disiplin kerja.
- c) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada peningkatan kinerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan pada peningkatan kinerja karyawan.
- e) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan.
- f) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan pada kinerja karyawan dengan disiplin kerja.
- g) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pada kinerja karyawan dengan disiplin kerja

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penulisan pada penelitian ini ada beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu ketentuan dalam memenuhi tugas akhir atau skripsi, dengan melihat dan menggali informasi bagaimana pengaruh penghargaan dan prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bisa menjadikan saran juga masukan yang positif terhadap perusahaan, sehingga bisa menjadi poin penting untuk evaluasi untuk segala faktor dalam mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

3. Bagi Umum

Pada penelitian ini bisa menjadi salah satu referensi sehingga bisa dipercaya dan dijadikan acuan dalam sumber pustaka untuk penulis lain ketika mengambil tema tentang masalah ini.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini berisikan beberapa bagian penting, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah pada penelitian , dengan adanya batasan permasalahan, merumuskan masalah yang diteliti, menganalisis point penting atau tujuan penelitian , melihat dampak manfaat penulisan masalah yang di lakukan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori penelitian ,konsep hipotesis dengan dirangkum pada bagan penelitian kerangka berpikir dengan menambahkan definisi dan pengukuran dari variabel pengaruh penghargaan dan prestasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan dengan variabel intervening disiplin kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan bagian dari sumber data penelitian dan jenis data penelitian, serta populasi yang diperoleh di perusahaan pabrik sepatu merek internasional dan sampel penelitian yang telah dipilih , serta variabel penelitian untuk

mengolah data, dan teknik pengumpulan data sesuai dengan penelitian terdahulu ditambah teknik analisis data pada penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini yaitu berisikan pembahasan inti dari pengolahan data yang telah diteliti atau pokok dari penelitian. Ini berkaitan dengan gambaran umum mengenai pengaruh prestasi kerja dan penghargaan dengan disiplin kerja terhadap peningkatan pada kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini yaitu berisikan penutup yang memuat cakupan berupa kesimpulan dan saran hasil dari seluruh proses penelitian





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas Dari 261 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dan departemen bagian. Berdasarkan jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 123 orang laki-laki dan 138 orang perempuan. Dalam melihat variabel prestasi kerja penghargaan dan disiplin kerja pada pengujian untuk peningkatan kinerja di perusahaan sepatu merek internasional di simpulkan signifikansi pengaruh setiap variabel dan jumlah angka satuan dalam peningkatan kinerja dari nilai maksimum, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dengan regresi coefficient beta 0,265 berpengaruh positif pada peningkatan kinerja H_1 diterima. Sehingga apabila prestasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dengan regresi coefficient beta 0,555 berpengaruh positif pada peningkatan kinerja H_2 diterima. Sehingga apabila penghargaan mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional. memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$, dengan regresi coefficient beta 0,108 berpengaruh positif pada peningkatan kinerja H_3 diterima. Sehingga apabila disiplin kerja mengalami

kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja terhadap karyawan

4. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,003 < 0,05$), dengan regresi coefficient beta 0,186 berpengaruh positif pada peningkatan kinerja H₄ di terima. Sehingga apabila prestasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan
5. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($0,004 < 0,05$) dengan regresi coefficient beta 0,511 berpengaruh positif pada peningkatan kinerja H₅ di terima. Sehingga apabila penghargaan mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan
6. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional melalui disiplin kerja. prestasi kerja mempunyai pengaruh tidak langsung (indirect effect) terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,135. Pengaruh secara langsung (direct effect) diperoleh sebesar 0,108 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,108 + 0,135 = 0,243$ pada peningkatan kinerja H₆ di terima. Sehingga apabila prestasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan kenaikan satu satuan disiplin kerja.
7. Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik sepatu merek internasional melalui disiplin kerja. Penghargaan mempunyai pengaruh tidak langsung (indirect effect) terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,284. Pengaruh secara langsung (direct effect) diperoleh sebesar 0,186 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,186 + 0,284 = 0,470$. pada peningkatan kinerja H₇ di terima. Sehingga apabila penghargaan mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja satu satuan.

5.2 Saran

Setelah melakukan analisis secara pembahasan, saran yang dapat diberikan penulis terhadap pengaruh pengaruh prestasi kerja dan penghargaan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel antara (studi kasus pada pabrik sepatu merek internasional) :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan bisa melakukan evaluasi secara periodik tentang prestasi kerja terhadap dampak kinerja dalam peningkatan produksi yang dilakukan perusahaan selama ini
2. Perusahaan bisa menyediakan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan agar peningkatan kinerja karyawan merata dan semakin terasah keterampilannya sehingga semua tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai
3. Memperketat disiplin kerja untuk karyawan agar karyawan bisa ikut dalam tujuan perusahaan dengan begitu akan ada peningkatan kinerja karyawan hal ini dilakukan sebagai kegiatan wajib, sehingga terjadi perubahan atau setidaknya mempertahankan kualitas karyawan.
4. Perusahaan bisa melakukan program apresiasi penghargaan yang mana hal ini juga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan untuk membentuk motivasi

5.2.2 Bagi karyawan perusahaan sepatu merek internasional

1. Karyawan bisa ikut berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan atau training untuk peningkatan kinerja di perusahaan
2. Karyawan diharapkan bisa taat terhadap peraturan dan disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan kompetitif dalam pencapaian produksi dan peningkatan kinerja sebagai motivasi mendapatkan penghargaan

5.2.3 Bagi Penulis

1. Penulis harus lebih banyak belajar dari perusahaan cara mengelola sumber daya manusia perusahaan secara mendalam
2. Penulis senantiasa bisa menerapkan atau mempraktikan ilmu yang dipelajari selama berkuliah untuk melihat kondisi perusahaan secara nyata
3. Penulis bisa lebih mempelajari lebih dalam bagaimana setiap karakteristik dalam penilaian prestasi kerja dengan kondusif
4. Penulis harus lebih banyak
5. menggali informasi lebih dalam bagaimana program yang telah berjalan pada karya



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4073.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1).
- Anwar, & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademika* 4(1), 28-36.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Bisnis*, 1, 31-46.
- Asriani, D., Gimin, & Nas, S. (2015). Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM Bidang Keguruan dan Ilmu Pendidikan - Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau* 2(2)
- Bernadin, J. H., & Russel, J. E. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Byars, L., & Rue, L. (2000). *Human Resources Management*. New York: The McGrawHill, Inc
- Dewi, Desilia Purnama, Harjoyo. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Unpam Press
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>
- Ginawati, Meila (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Business Manajement And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 253-263.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

- Idris. Alegbeleye. (2015). "Discipline And Organization Effectiveness : A Study Of Nigeria Customs Service." 4(8):88–106
- Lestari, A. W., & Firdausi, F. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN, Kudus). *Reformasi* E-ISSN 6(1), 66-75
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (Vol. 6, Issue 1).
- Luh, N., Ariesta, P., Dewi, A., Wayan, I., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. 5(9), 5494–5523.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*, cetakan keenam. Refika Aditama: Jawa Barat
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardjuni, S., & Yusuf, M. (2016). Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Mangement* 18(4), 10-20.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Mc Clelland, Davis. C. 1998. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Monalis, Esti, Rumawas, Wehelmina, Tumbel, T.M.(2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, (Vol. 1 No. 3).
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalm Purwanto. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Umar, Huzein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Pramesti, R.A., Sambul, A.P.S., Rumawas, W.(2019). Pengaruh Reward Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1)
- Puji, A., Sumaryati S.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 -168
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Robbins. Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rumawas Wehelmina, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M.(2014). The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal Of Learning & Development*, 4(2), 242-256
- Sajuyigbe, A S., Bosede. O. O., & Adeyemi, M. A.(2013). Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies in Inibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal Of Arts And Commerce*. Vol.2(2):Pp 27-
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sisworo, S. J., Sampeadi, & Apriono, M. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Diambil kembali dari <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64425>.
- Sorlie, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133.
- Soeprihanto, J. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja Dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana - Prenadamedia Group
- Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science* 13(5), 144-152.

- Sutarto Wijono.2010. Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta : Kencana
- Tohardi, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis). Bandung: Mandar Maju
- Umar, Huzein, 2001. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widiartana, Wayan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 6 (1), 1-12.
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 21– 27. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>

