



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL
JATINEGARA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

FATHI KHAIRUNNISA

1502025100

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL
JATINEGARA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

FATHI KHAIRUNNISA

1502025100

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL JATINEGARA JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang telah pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Fathi Khairunnisa)

NIM 1502025100

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. Telkom Indonesia Witel
Jatinegara Jakarta Timur**

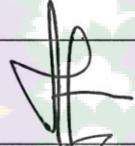
NAMA : **FATHI KHAIRUNNISA**

NIM : **1502025100**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

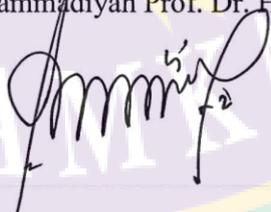
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Sintha Wahjusaputri, MM	
Pembimbing 2	Dr. Andi Sessu, M. Si	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta**

Timur

Yang disusun oleh:

Fathi Khairunnisa

1502025100

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

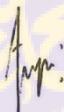
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



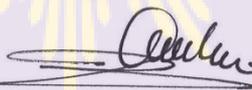
(Dr. Andi Sessu, M. Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Tupa Setyowati, SE., MM)

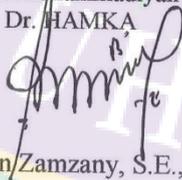
Anggota :



(Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. HAMKA



Faizal Ridwan/Zamzany, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Nuryadi Widjiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

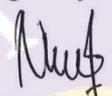
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fathi Khairunnisa
Nim : 1502025100
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Agustus 2019
Yang Menyatakan


(Fathi Khairunnisa)

ABSTRAK

Fathi Khairunnisa (1502025100)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL JATINEGARA JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Penghargaan, Kinerja Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Penghargaan sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil sebanyak 107 responden dengan teknik pengambilan *non probability sampling*. Teknik pengolahan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 20 dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = 11,375 + 0,637 X_1 + 0,114 X_2 + e$, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak ada korelasi negatif pada uji autokorelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis koefisien korelasi berganda antara variabel disiplin kerja dan variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,664, yang berarti terdapat hubungan kuat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,551 > 1,983$. Sedangkan variabel penghargaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,133 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,514 < 1,983$. Disebabkan bahwa pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan masih tergolong lambat dan rendah. Secara simultan disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $40,974 > 3,08$.

ABSTRACT

Fathi Khairunnisa (1502025100)

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND AWARD TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TELKOM INDONESIA INTERESTING JATINEGARA JAKARTA TIMUR

Starta. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword :Work Discipline, Awards, Employee Performance

This study aims to determine the effect of work discipline and rewards on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara East Jakarta. This study uses a survey method with data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara East Jakarta and measured using a Likert scale. The variables studied were Work Discipline, Awards as independent variables and Performance as dependent variables. Samples taken as many as 107 respondents with non-probability sampling techniques. Processing techniques using SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 20 and data analysis used in this study are the validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient analysis hypothesis determination and test. The multiple linear regression model obtained is $Y = 11,375 + 0,637 X_1 + 0,114 X_2 + e$, classical assumption test results show that the residuals are normally distributed, multicollinearity does not occur, there is no negative correlation in the autocorrelation test and heteroscedasticity does not occur. The results of the analysis of the multiple correlation coefficient between the work discipline variable and the reward variable on employee performance amounted to 0.664, which means there is a strong relationship. The results of the study partially showed that there was a positive and significant effect between work discipline on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$ and $t_{count} > t_{table}$ or $6,551 > 1,983$. While the award variable has a significant negative effect on employee performance with a significance value of $0,133 > 0,05$ and $t_{count} < t_{table}$ or $1,514 < 1,983$. Caused that the awarding given by the company is still relatively slow and low. Simultaneously work discipline and rewards have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$ and value $f_{count} > f_{tabel}$ or $40,974 > 3,08$.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA serta salam dan shalawat kepada Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL JATINEGARA JAKARTA TIMUR.”**

Tujuan penulisan skripsi ini yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan,kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sunarto, SE., MM, selaku wakil Dekan II. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Edi Setiawan, SE, MM, selaku Sekretaris Kaprodi. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Sintha Wahjusaputri, MM, selaku dosen pembimbing I. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membimbing, menyampaikan masukan, kritik, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga memberikan motivasi kepada penulis.
7. Bapak Dr. Andi Sessu, M. Si, selaku dosen pembimbing II. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membimbing, menyampaikan masukan, kritik, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga memberikan motivasi kepada penulis.
8. Orang tua yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, nasehat dan motivasi kepada penulis..
9. PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur yang telah memberikan izin penelitian serta partisipasi karyawan sebagai responden dan telah membantu kelancaran dalam penelitian ini.
10. Terimakasih untuk Mira silvia, Rani oktapiani, Wida ningsih saraswati, Syifa fauziah, Rinda agustina, Puri silviani mutia, Rahayu S. Podungge, Sulviana agustin teman seperjuangan skripsi yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA terimakasih telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis

12. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan, karena keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Maka dari itu, penulis sangat membutuhkan dan menerima kritik serta saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Agustus 2019

Fathi Khairunnisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORSINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	15
2.2 Landasan Teori	23
2.2.1 Kinerja	23

2.2.1.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.2.1.2 Penilaian Kinerja.....	25
2.2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	31
2.2.1.4 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	33
2.2.1.5 Jenis - jenis Kinerja	35
2.2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja	35
2.2.2 Disiplin Kerja	38
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	38
2.2.2.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja.....	40
2.2.2.3 Tujuan Disiplin	43
2.2.2.4 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	45
2.2.2.5 Prinsip Disiplin Kerja.....	46
2.2.2.6 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	47
2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	49
2.2.3 Penghargaan.....	50
2.2.3.1 Pengertian Penghargaan	50
2.2.3.2 Norma – norma Penghargaan	52
2.2.3.3 Tipe Penghargaan.....	53
2.2.3.4 Bentuk – bentuk Penghargaan	55
2.2.3.5 Jenis – jenis Penghargaan	56
2.2.3.6 Tujuan Penghargaan.....	57
2.2.3.7 Dimensi dan Indikator Penghargaan.....	59
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	61
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	61
2.3.2 Pengaruh Penghargaan dengan Kinerja Karyawan	62
2.4 Rumusan Hipotesis	65
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	66
3.1 Metode Penelitian.....	66
3.2 Operasionalisasi Variabel	67
3.3 Populasi dan Sampel	69

3.3.1	Populasi	69
3.3.2	Sampel	69
3.4	Teknik Pengumpulan Data	70
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian	70
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	72
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	74
3.5.1	Teknik Pengolahan Data	74
3.5.2	Hasil Pengukuran	74
3.5.3	Uji Kualitas Data	75
3.5.3.1	Uji Validitas	75
3.5.3.2	Uji Reliabilitas	76
3.5.4	Analisis Statistik Deskriptif	77
3.5.4.1	Analisis Deskriptif	77
3.5.5	Teknik Analisis Data	78
3.5.5.1	Uji Asumsi Klasik	78
3.5.6	Analisis Linier Berganda	81
3.5.6.1	Model Regresi Linier Berganda	81
3.5.6.2	Analisis Koefisien Korelasi	82
3.5.6.3	Analisis Korelasi Parsial	83
3.5.6.4	Analisis Koefisien Determinasi	84
3.5.7	Uji Hipotesis	84
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	89
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	89
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	89
4.1.2	Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia	91
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara	93
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan	93
4.2.1	Karakteristik Responden	93
4.2.2	Uji Kualitas Data	95
4.2.2.1	Uji Validitas Data	95

4.2.2.2 Uji Reliabilitas	97
4.2.3 Analisis per Variabel	98
4.2.3.1 Disiplin Kerja X_1	98
4.2.3.2 Penghargaan X_2	105
4.2.3.3 Kinerja Karyawan.....	112
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	120
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	121
4.2.5.1 Uji Normalitas	121
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas.....	123
4.2.5.3 Uji Autokorelasi	124
4.2.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	125
4.2.6 Analisis Linier Berganda	126
4.2.6.1 Model Regresi Linier Berganda.....	126
4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	127
4.2.6.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	128
4.2.7 Uji Hipotesis	129
4.2.7.1 Uji T	129
4.2.7.2 Uji F	130
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	131
BAB V PENUTUP	135
5.1 Kesimpulan	135
5.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	141
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

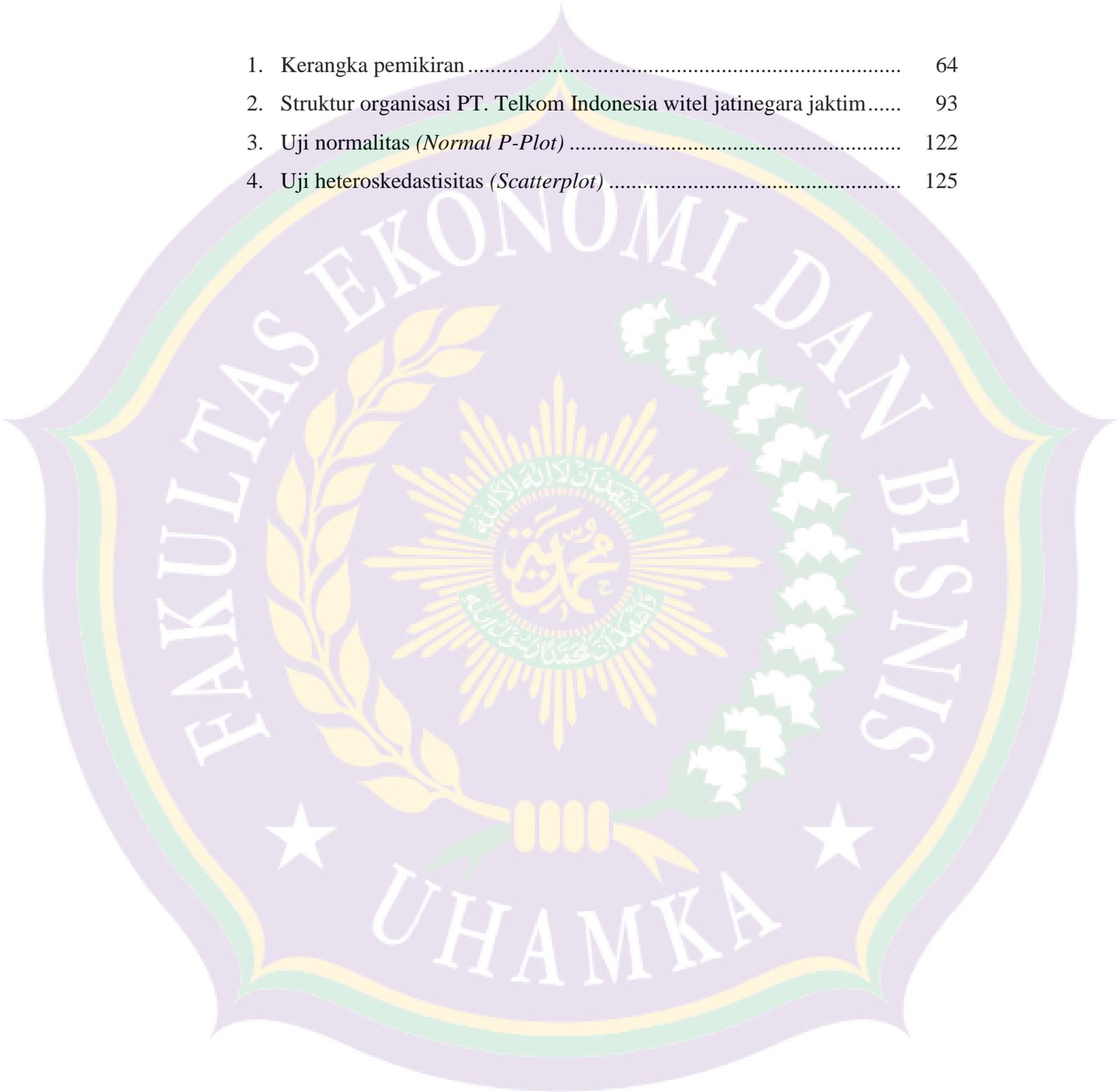
DAFTAR TABEL

1. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan sistem SKI	4
2. Rekapitulasi penilaian Kinerja karyawan	5
3. Hasil survei penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Telkom	6
4. Ringkasan penelitian terdahulu	20
5. Operasional variabel	68
6. Waktu penelitian	71
7. Skala likert	73
8. Kriteria presentase tanggapan responden.....	78
9. Pengambilan keputusan autokorelasi.....	77
10. Interpretasi koefisien korelasi	82
11. Karakteristik responden berdasarkan usia	93
12. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	94
13. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	94
14. Karakteristik berdasarkan penghasilan	95
15. Uji validitas disiplin kerja.....	96
16. Uji validitas penghargaan	96
17. Uji validitas kinerja karyawan	97
18. Uji reliabilitas.....	97
19. Taat Terhadap Aturan Waktu	98
20. Taat Terhadap Aturan Waktu.....	98
21. Taat Terhadap Aturan Perusahaan	99
22. Taat Terhadap Aturan Perusahaan	100
23. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	100
24. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	101
25. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	101
26. Taat Terhadap Aturan Lainnya	102
27. Taat Terhadap Aturan Lainnya	102
28. Taat Terhadap Aturan Lainnya	103
29. Indikator disiplin kerja.....	104

30. Gaji.....	105
31. Gaji.....	106
32. Insentif	106
33. Insentif	107
34. Tunjangan	107
35. Tunjangan	108
36. Pujian	109
37. Pujian	109
38. Cuti.....	110
39. Cuti.....	110
40. Indikator penghargaan	111
41. Kuantitas	112
42. Kuantitas	113
43. Kualitas	113
44. Kualitas	114
45. Ketepatan waktu.....	115
46. Ketepatan waktu.....	115
47. Efektifitas	116
48. Kemandirian.....	116
49. Komitmen kerja	117
50. Komitmen kerja	118
51. Indikator kinerja karyawan	118
52. Analisis statistik deskriptif.....	120
53. Hasil uji normalitas	122
54. Uji multikolinieritas	123
55. Uji autokorelasi.....	124
56. Hasil uji linier berganda.....	126
57. Koefisien korelasi	128
58. Hasil uji koefisien determinasi.....	128
59. Hasil uji t.....	130
60. Hasil uji f.....	131

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pemikiran	64
2. Struktur organisasi PT. Telkom Indonesia witel jatinegara jaktim.....	93
3. Uji normalitas (<i>Normal P-Plot</i>)	122
4. Uji heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	125



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran kuesioner.....	1/36
2. Lampiran data kuesioner	6/36
3. Uji validitas	15/36
4. Tabel r	24/36
5. Tabel t.....	25/36
6. Tabel F	26/36
7. Tabel Durbin-Watson.....	27/36
8. Surat permohonan riset	28/36
9. Surat jawaban riset	29/36
10. Surat tugas	30/36
11. Catatan konsultasi pembimbing I.....	31/36
12. Catatan konsultasi pembimbing II	33/36
13. Formulir pengajuan perubahan judul skripsi	34/36
14. Penyebaran kuesioner pada PT. Telkom Indonesia jatinegara.....	35/36
15. Daftar riwayat hidup	36/36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profil yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Pihak manajemen dapat berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja tergantung dari kombinasi hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan

PNS :

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur dalam proses seleksi karyawan sudah cukup baik salah satu seleksinya yaitu dengan FGD (*Forum Group Discussion*) ini seperti memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah ataupun kritik yang membangun. Untuk meningkatkan kinerjanya dapat melalui *training inhouse* training maupun *off-site training*, salah satu contoh dari *inhouse training* adalah melakukan penelitian – penelitian menyangkut masalah teknis di perusahaan dan cara pengolahan jaringan dan pengelompokan pelanggan, sedangkan salah satu contoh dari *off-site training* adalah konsultasi tentang sumber daya manusia. Akan tetapi hanya melakukan training tidaklah cukup, perlu

adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Begitu juga PT. Telkom adalah sebagai penyedia jasa telekomunikasi terbesar di Indonesia memiliki keunggulan dari sisi infrastruktur karena didukung pendanaan oleh pemerintah.

Persaingan dan kompetisi yang semakin hari semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu mengembangkan kinerja dengan baik. Menurut Aldila, S.P dan Dewie, T.W (2016:105) mengatakan bahwa jika kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah kinerja pegawai itu dapat diukur. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan kita selaku perusahaan dalam mengambil keputusan yang menyangkut dengan pemberian penghargaan untuk memotivasi karyawan.

Kinerja dari para karyawan dapat menjadi suatu modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi dapat memberikan kontrol dan perhatian yang baik bagi karyawannya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Astuti, S dan Kornel, M (2017:56) bahwa setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi sebagai hasil dari kinerja individu

ditempat kerja, dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Jatinegara Jakarta Timur, berdasarkan wawancara dengan Manager HR & CDC, penilaian kinerja karyawan menggunakan penilaian KPI yang disebut dengan NKI adalah nilai kerja individu yang dilakukan setiap akhir tahun atau awal tahun berikutnya bertujuan untuk melihat kinerja masing – masing karyawan dari awal tahun hingga akhir tahun. Penilaian kinerja karyawan dilihat dengan beberapa aspek yaitu *performance*, dan kompetensi. Penilaian ini berhubungan dengan penilaian secara individu yang sudah dirangkai berdasarkan SKI (sasaran kerja individu) yang dibuat awal tahun.

Mengenai kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia berdasarkan sistem SKI adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan sistem SKI

N – akhir	Konversi	Keterangan
> 110%	Prestasi (P1)	Istimewa
103% - 110%	Prestasi (P2)	Baik Sekali
96% - 103%	Prestasi (P3)	Baik
90% - 96%	Prestasi (P4)	Kurang
< 90%	Prestasi (P5)	Kurang Sekali

Sumber : Data internal HR & CDC PT. Telkom Witel Jakarta Timur

Berikut ini adalah presentase data kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 yang menunjukkan hasil kinerja karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2013 – 2014

PERIODE	Jumlah	Penilaian SKI T.REG 02				
		P5	P4	P3	P2	P1
2013	33	-	-	20 (60.6%)	13 (39.4%)	-
2014	31	-	-	31 (100%)	-	-
2015	31	-	-	19 (61.3%)	12 (38.7%)	-

Sumber : Data internal HR & CDC PT. Telkom Witel Jatinegara Jakarta Timur

Berdasarkan data diatas, penilaian kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur meliputi, P1 (Istimewa), P2 (Baik Sekali), P3 (Baik), P4 (Kurang), P5 (Sangat Kurang). Kinerja karyawan pada tahun 2013 hasil penilaian berada di P2 39.4% dikategori baik sekali, pada tahun 2014 kinerja karyawan terjadi perubahan di nilai P3 100% mengalami penurunan menjadi dikategori baik. Dan kemudian pada tahun 2015 berada dinilai P2 38.7% mengalami perubahan meningkat menjadi dikategoror baik sekali. Dengan penjelasan diatas terjadi kenaikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.

Tabel 3
Hasil survei mengenai penyebab menurunnya kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Tbk.

No.	Uraian	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Kualitas	3	15
2.	Kuantitas	1	5
3.	Ketepatan waktu	7	35
4.	Efektivitas	1	5
5.	Kemandirian	3	15
6.	Komitmen kerja	5	25
Total		20	100%

Sumber : Hasil survei penulis dengan karyawan PT Telkom IndonesiaTbk 12-7-2019

Berdasarkan data yang di atas hasil dari wawancara, faktor kinerja karyawan PT. Telkom di kantor dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja. Faktor kinerja ditinjau dari segi kualitas kerja hanya 15% karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar kualias kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau standar operasional perusahaan (SOP) dan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya masih kurang teliti. Dari tingkat kuantitas, hanya 5% karyawan yang tidak dapat mecapai target penjualan dan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang telah di tentukan. Ditinjau dari segi ketepatan waktu hanya 35% karyawan yang tidak hadir sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas yang lainnya. Dari segi efektifitas hanya 1% karyawan yang tidak meningkatkan keuntungan dalam penjualan dari setiap unit. Dari segi kemandirian hanya 15% karyawan yang tidak dapat bekerja mandiri atau bekerja

sendiri dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya selalu meminta informasi dari atasan atau rekan kerjanya. Dari segi komitmen kerja hanya 25% karyawan yang tidak memiliki sikap bertanggungjawab dalam mengerjakan tugasnya yang sudah diberikan.

Berdasarkan fenomena diatas kinerja di pengaruhi oleh disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tolak ukur disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah mentaati kewajiban yang tidak boleh melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil antara lain sebagai berikut :

1. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
2. Mentaati ketentuan jam kerja.
3. Mentaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedianasan yang berlaku
4. Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan. Menurut Jeli, N.L dan Reza, P, (2017:18) mengatakan bahwa jika yang dimaksud dengan kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja, kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut

tidak disiplin. Menurut Nova, S (2017:2) mengatakan bahwa jika peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, baik itu dalam hal keluar masuknya karyawan ataupun absen. Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk ke konsumen.

Organisasi dapat merancang sistem *reward* dengan cara menentukan tujuan kelompok atau organisasi yang hendak dicapai serta perilaku atau kinerja yang dapat menarik *reward* tersebut. Sistem *reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Menurut Nuning, F.A (2019:5) mengatakan bahwa jika penilaian yang dilakukan juga harus objektif agar tidak terjadi rasa iri antar karyawan satu dengan karyawan yang lain. Setiap perusahaan menggunakan berbagai *reward* atau penghargaan untuk menarik dan mempertahankan loyalitas karyawan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, pujian dan pengakuan terhadap tanggungjawab dan kewajiban yang telah karyawan kerjakan.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan ini memiliki beberapa kebijakan. Kebijakan tersebut pertama adalah mengenai pemberian *reward* yang berupa pemberian kenaikan jabatan. Kenaikan jabatan diberikan pada karyawan yang bekerja sesuai dengan standart yang ditentukan perusahaan. Selain itu juga dilihat berdasarkan kerajinan, ketepatan waktu, dan sikap karyawan. Kasus pada PT Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta

timur merupakan pusat pelayanan untuk daerah Jatinegara masih terdapat karyawan yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan bahkan bisa dikatakan terlambat masuk kantor sehingga ketika pelanggan datang ke kantor untuk menyampaikan keluhan yang dihadapi dan untuk mendaftar sebagai pelanggan anggota baru, terkadang keluhan tersebut tidak langsung ditangani bahkan pelanggan tersebut harus menunggu pegawai yang datang terlambat untuk segera ditangani. Pada kasus tersebut PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur harus memberikan teguran kepada pegawai yang terlambat agar pegawai yang terlambat tidak mengulangnya lagi karena dari keterlambatan tersebut akan mengurangi kinerja dari pegawai tersebut dalam penanganan keluhan dari pelanggan. Dalam memberikan pelayanan tentunya menuntut PT Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur untuk selalu siap bersaing dengan menyediakan layanan telekomunikasi semaksimal mungkin dengan memanfaatkan teknologi terbaru. Kondisi tersebut mengharuskan PT Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan dalam memberikan pelayanan maksimal kepada para pelanggan. PT Telkom Indonesia Witel Jaktim Jatinegara Jakarta Timur.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk

dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

Berdasarkan kesimpulan jurnal disiplin kerja dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggungjawab akan tugas dari masing – masing karyawan. Disiplin sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Dapat dilihat pada penelitian Tia Nuryani Fauziah (2019) mengatakan, adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini juga disetujui oleh Nova Syafrina (2017) mengatakan, adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan pada penelitian Jeli Nata Liyas (2017) mengatakan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja karyawan maka karyawan akan cenderung ingin meningkatkan kinerjanya. Sama halnya dengan penelitian yang penulis lakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Selain kedisiplinan *reward*/penghargaan juga menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan pada penelitian Winda Sri Astuti (2018) mengatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dimana koefisien bertanda negatif. Artinya besar kecilnya *reward* yang diterima oleh para

karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelola karyawan dalam kedisiplinan dan juga penghargaan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik –baiknya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal. Sama halnya dengan penelitian yang penulis lakukan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dikarenakan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan dalam jangka waktu yang lama.

Sesuai dengan penelitian Aldila dkk (2016) mengatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward*/penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $<0,05$ diperkuat dengan penelitian dari Ading dkk (2017) yang menyatakan dengan jelas bahwa bagi perusahaan, karyawan adalah salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

disiplin kerja dan penghargaan kerja pegawai, gambaran tentang tingkat kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerjakaryawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur?
2. Bagaimanakah penghargaan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. Telkom IndonesiaJatinegara Witel Jakarta Timur?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel JatinegaraJakarta Timur?
5. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur?
6. Apakah disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, di berikan batasan – batasan masalah, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi adalah disiplin kerja (X_1)

dan penghargaan (X_2), sedangkan terdapat variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan (Y)

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur ?
2. Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka ada 3 tujuan untuk mengetahui, menggambarkan, dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah penghargaan karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatinegara Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi instansi mengenai Disiplin Kerja dan Penghargaan yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah sebagai wujud praktik di dunia kerja.
- 2) Sebagai wahana bagi peneliti untuk memperluas wawasan atau pengetahuan terutama tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Sebagai saran untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti serta salah satu persyarat yang harus di penuhi guna memperoleh gelar sarjana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan PenerbitUNDIP , Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23.Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro, (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas, Alfabeta, CV Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono., Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal

Aldrianto, Muhammad. (2016). Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Kepada PT. Kospermindo di Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Almunawaroch, S., Suddin, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kopmpetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17 (1)

Apriantoro, N. H., & Luthfiyah, S. *Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia*.

- Asmiarsih T. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. [Skripsi]. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Asuti, W.S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ayudiati Eka Soraya. (2010). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi: 2-23.
- Azar, M., & Shafiqhi, A. A. (2013). *The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432.
- Dianingtyas, Azizah. (2014). Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Fauziah, T. N. (2019). Pengaruh *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Purwokerto (*Doctoral dissertation*, IAIN Purwokerto).
- Gunawang, B. R. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Hanida, N. (2018). Pengaruh *Reward*, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang).

- Hippy, S. Y. H. (2014). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo (*Doctoral dissertation*, Universitas Negeri Gorontalo).
- Kastholani, D. (2017). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta).
- Kinicki, A. dan Fugate, M. (2013). *Organizational Behavior: Keyconcepts, skills, and best practices, International Edition. McGraw-Hill Education, New York.*
- Liyas, J. N., & Primadi, R (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jirnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mahmudi, (2013). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- McShane, Steven L., & VonGlinow, Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World. New York: The McGraw-Hill Company.*
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). *Influence of compensation and reward on performance of employees at Nakuru County Government. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN.*
- Nurrofi, A. (2016). Analisis pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi terapan (JIMAT)*. 7(1).
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1).

- Panjaitan, M. (2018). Pemberian Penghargaan(*Reward*), Hukuman(*Punishment*) Dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 93-100.h
- Pramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan motivasi Karyawan. BPFE, Yogyakarta
- Raharjo, U. P. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.
- Santoso, A.B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap (Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247-272
- Situmorang, A., & Munthe, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 56-73