



Pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT Toarco Jaya di Toraja Utara

The influence of work discipline and rewards on the performance of PT Toarco Jaya employees in North Toraja

Yunita Serang*, Jens Batara Marewa, Dwibin Kannapadang
Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja Utara.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 75 karyawan PT Toarco Jaya di Toraja Utara dengan teknik pengambilan sampel total sampling.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,980 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993. Selain itu, reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,811 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toarco Jaya di Toraja Utara.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan dua variabel independen dan ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

Implikasi – Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Toarco Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten dan sistem pemberian reward yang adil dan transparan. Secara teoretis, penelitian ini menambah referensi empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kebaruan – Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan pada perusahaan agribisnis di wilayah Toraja Utara, yang masih relatif terbatas dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Reward, Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of work discipline and rewards on employee performance at PT. Toarco Jaya in North Toraja.

Design/methodology/approach – This study used a quantitative approach with multiple linear regression. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The population and sample size were 75 employees of PT Toarco Jaya in North Toraja, using a total sampling method.

Findings – The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 4.980, which exceeds the t-table value of 1.993. In addition, rewards have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.811, which is greater than the t-table value of 1.993. Thus, it can be concluded that work discipline and rewards partially influence the performance of PT Toarco Jaya employees in North Toraja.

Research limitations – This study has limitations in the use of two independent variables and in the scope of the study, which was conducted in only one company, so the research results cannot be generalized widely.

This study is limited by its focus on a single private multilingual educational institution and the use of self-reported data, which may involve subjective bias.

Implications – *Practically, the results of this study imply that PT Toarco Jaya's management should improve employee performance by implementing consistent work discipline and a fair, transparent reward system. Theoretically, this study provides empirical evidence on the factors influencing employee performance.*

Originality – *The novelty of this research lies in testing the influence of work discipline and rewards on employee performance in agribusiness companies in the North Toraja region, an area that has received relatively limited attention in previous research.*

Keywords: *Work Discipline, Rewards, Employee Performance*

Histori Artikel:

Diterima: 19 Januari 2025, Direvisi: 3 Februari 2026, Disetujui: 4 Februari 2026, Dipublikasikan: 17 Februari 2026.

***Penulis Korespondensi:**

yunitaserango6@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1056>

PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun, untuk mencapai tujuan yang efektif, dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun di diri sendiri. Peningkatan kinerja karyawan memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung oleh peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di era teknologi dan peradaban yang sangat maju saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena ketidaksiplinan kerja karyawan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Kinerja yang buruk dari karyawan akan menjadi masalah bagi suatu organisasi karena kinerja yang diberikan oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan organisasi.

Selain disiplin, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Reward merupakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pemimpin kepada karyawan ketika mereka telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat. Dengan adanya pemberian reward yang tepat serta cara kerja yang baik, ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Reward juga mampu menstimulasi peningkatan disiplin karyawan. Kuswinarno (2022) dan Handri, dkk. (2022) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi reward yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Toarco Jaya Toraja Utara, masih ditemukan permasalahan kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan hadir, ketidaksesuaian jam kerja, serta rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Selain itu, sistem pemberian reward dinilai belum sepenuhnya merata dan transparan sehingga belum mampu memotivasi

karyawan secara optimal. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target produksi perusahaan.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga institusi. Kinerja yang baik tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya, melainkan melalui proses dan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Kinerja dari karyawan tersebut juga akan baik sebab waktu yang dimanfaatkan untuk bekerja dipakai sebaik mungkin sesuai target.

Ketidakefektifan kinerja karyawan yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu, memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang memengaruhi seberapa banyak ia memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Semakin banyak karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, maka setiap tujuan yang diinginkan akan tercapai secara optimal. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan baik pula.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dan metode yang digunakan yaitu metode penelitian studi kasus. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Toarco Jaya Di Toraja Utara. Sumber data berasal dari: 1) Data primer ini langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat yang menjadi informasi dalam menggali data sekaligus sebagai subjek penelitian; 2) Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari sumber lain. Seperti internet, buku, artikel, jurnal, literatur yang berkaitan dengan pembahasan permasalahan yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja Utara, yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja Utara, yang berjumlah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan berupa: Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan berupa: 1) Analisis deskriptif (deskriptif responden dan deskriptif variabel penelitian), uji kualitas data (uji validitas data, uji reliabilitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi (R-squared) dan koefisien korelasi.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X ₁)	Ketepatan waktu	Kehadiran, ketepatan jam kerja	Hasibuan (2014)
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap aturan	Sinambela (2016)
Reward (X ₂)	Finansial	Gaji, insentif	Kadarisman (2012)
	Non-finansial	Penghargaan, pujian	Sudarmanto (2019)
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Ketelitian, hasil kerja	Mangkunegara (2017)
	Kuantitas kerja	Target kerja	Mangkunegara (2017)

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	60
	Perempuan	30	40

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	< 30 tahun	20	26,7
	30–40 tahun	35	46,6
	> 40 tahun	20	26,7
Pendidikan	SMA/D3	40	53,3
	S1	35	46,7

Sumber: data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang (60%), sedangkan perempuan berjumlah 30 orang (40%). Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja pada objek penelitian masih didominasi oleh karyawan laki-laki, yang umumnya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik dan operasional.

Dilihat dari usia responden, kelompok usia 30–40 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 35 orang (46,6%), diikuti oleh kelompok usia < 30 tahun dan > 40 tahun yang masing-masing berjumlah 20 orang (26,7%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan matang secara pengalaman kerja, sehingga memiliki potensi kinerja yang relatif stabil.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/D3, yaitu sebanyak 40 orang (53,3%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 35 orang (46,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah hingga sarjana, yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan karakteristik pekerjaan di perusahaan. Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa tenaga kerja pada objek penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki, berada pada usia produktif, serta memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai, sehingga relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan variabel penelitian.

Hasil

a) Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item total correlation	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,683	0,227	Valid
	X1.2	0,661	0,227	Valid
	X1.3	0,720	0,227	Valid
	X1.4	0,653	0,227	Valid
	X1.5	0,486	0,227	Valid
	X1.6	0,741	0,227	Valid
	X1.7	0,591	0,227	Valid
Reward	X2.1	0,449	0,227	Valid
	X2.2	0,651	0,227	Valid
	X2.3	0,500	0,227	Valid
	X2.4	0,513	0,227	Valid
	X2.5	0,549	0,227	Valid
	X2.6	0,548	0,227	Valid
	X2.7	0,586	0,227	Valid
Kinerja	Y.1	0,619	0,227	Valid
	Y.2	0,676	0,227	Valid

Variabel	Item	Corrected Item total correlation	r _{tabel}	Keterangan
	Y.3	0,603	0,227	Valid
	Y.4	0,519	0,227	Valid
	Y.5	0,670	0,227	Valid
	Y.6	0,400	0,227	Valid
	Y.7	0,480	0,227	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

1. Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig > 0,05 sehingga data berdistribusi normal.
2. Nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Scatterplot menunjukkan titik yang menyebar acak sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan kusioner dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel, maka variabel dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,766	7
Reward	0,601	7
Kinerja	0,656	7

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Pada Tabel 2 di atas, variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,766 > 0,60; variabel Reward (X₂) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,601 > 0,60; dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,656 > 0,60, yang menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini adalah variabel reliabel.

c) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.152	3.213		2.537	0.013
Disiplin Kerja	0.389	0.078	0.487	4.980	0.000
Reward	0.319	0.114	0.275	2.811	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada Tabel 5 diatas menunjukan bahwa:

$$Y = 8,152 + 0,389X_1 + 0,319X_2 + e$$

- 1) Nilai a sebesar 8,152 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja belum dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Reward (X₂). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.

- 2) Setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,389 satuan, dan jika Disiplin Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,389 satuan.
- 3) Setiap peningkatan Reward sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat 0,319 satuan, dan jika Reward mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,319 satuan.

d) Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa:

- 1) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,980 > t\text{-tabel } 1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.
- 2) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,811 > t\text{-tabel } 1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Y.

Pengujian Simultan (Uji f)

Tabel 6. Hasil Uji f
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.375	2	113.688	25.690	.000 ^b
	Residual	318.625	72	4.425		
	Total	546.000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $25,690 > F\text{tabel } 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

e) Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	0.416	0.400	2.104

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebanyak 0,645. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan reward mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja.

f) Uji Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,416, artinya pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Reward (X2), dan secara simultan terhadap variabel dependen, Kinerja (Y), sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa tingkat signifikan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketepatan kerja. Karyawan yang bekerja dengan tepat dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan efisiensi serta memastikan bahwa target dan standar kualitas terpenuhi. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193)

Disiplin kerja cenderung patuh pada aturan, prosedur, dan jadwal perusahaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, efisien, dan sesuai standar kualitas yang ditetapkan (Wursanto, 2019). Disiplin juga mengurangi risiko kesalahan dan konflik, meningkatkan tanggung jawab, membentuk etos kerja positif, serta mendorong loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih mampu bekerja secara konsisten, fokus, dan profesional, sehingga kinerjanya meningkat dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dan disiplin kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah: apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat; namun, apabila disiplin kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Antika (2021) yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang paling dominan dalam variabel reward adalah gaji. Gaji yang memadai dan adil memberikan motivasi finansial yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pemberian gaji yang tepat tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup karyawan, tetapi juga meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena penghargaan, baik berupa gaji, tunjangan, cuti, atau pujian, memberikan motivasi dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui reward yang adil dan memadai, mereka terdorong untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Reward juga meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan semangat untuk mencapai target organisasi, sehingga secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tohardi (2002) sebagaimana yang dikutip dalam Hidayat (2018:43), yang menyatakan bahwa memberikan reward dapat menjadi

strategi yang efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja seseorang. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang didapat dari reward yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nompo dan Pandowo (2020) yang menunjukkan bahwa memberikan reward berdampak besar pada tingkat kedisiplinan di tempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dapat meningkatkan kedisiplinan kerja bagi para pegawai. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Indasari (2017) yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara pemberian reward dan tingkat kedisiplinan di PT. Wahana Prestasi Logistik di Jakarta. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) diterima.

Disiplin Kerja dan Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keduanya saling melengkapi dalam mendorong produktivitas dan motivasi. Disiplin kerja memastikan karyawan bekerja tepat waktu, sesuai prosedur, dan bertanggung jawab (Wursanto, 2019), sementara reward memberikan penghargaan dan pengakuan atas usaha serta pencapaian mereka seperti kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun (Sudarmanto, 2019). Kombinasi kedisiplinan yang tinggi dan pemberian reward yang adil membuat karyawan lebih termotivasi, loyal, dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja individu maupun tim meningkat secara signifikan dan konsisten. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Putra (2023) yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Antara Prima Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) diterima.

SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Toarco Jaya Toraja Utara. Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Toarco Jaya Toraja Utara. Disiplin kerja dan reward secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja belum terungkap secara menyeluruh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada tingkat kejujuran serta persepsi subjektif masing-masing individu. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Toarco Jaya, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan untuk perusahaan sejenis di daerah lain. Waktu penelitian yang terbatas menyebabkan peneliti tidak dapat menggali lebih dalam melalui metode triangulasi data seperti wawancara mendalam atau observasi langsung.

Saran

Bagi kantor PT. Toarco Jaya Toraja Utara, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan disiplin kerja yang diterapkan dan reward yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Bagi penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel bebas yang digunakan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena dalam penelitian ini masih ada 58,4% variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang digunakan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Antika, R. (2021). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 45–55.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, Oktober). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209–218).
- Devy, D., & Septiasari, D. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Pedagang, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Elianti. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fahmi, I. (2016a). *Reward sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016b). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faizal, H. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta (Skripsi). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Febriana, R. (2017). Pengaruh reward terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun (Skripsi). STIKES Bhakti Husada Mulia, Madiun.
- Handri, A., et al. (2022). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 120–130.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-9). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 2(1).
- Heni Purwanti, C. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 125.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- Ikhsan, M. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Perawang Satellite Siak. UIN Suska Riau.
- Indasari, R. (2017). Reward dan disiplin kerja. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 88–97.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi, Sosial, dan Humaniora*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi reward*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuswinarno. (2022). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nompo, R., & Pandowo, M. (2020). Reward dan disiplin kerja. *Jurnal EMBA*, 8(3), 1120–1129.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Putra, A. (2023). Disiplin, reward, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–12.
- Siagan, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryanto, D. H. (2014). Penegakan disiplin pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Forum Manajemen*, 4(3), 23–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wijaya, H. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah: Studi kasus Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Musi Banyumas. *Jurnal Univbinainsan.ac.id*.