

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan aktifitas instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Definisi mengenai perusahaan secara jelas menurut hukum di rumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan yang di tentukan sebagai berikut “ Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta kedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba Sumber daya manusia yang berkualitas dengan kompetensi yang tepat dapat menjadi kekuatan dalam menciptakan inovasi, kinerja yang unggul dan keunggulan kompetitif.

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah instansi juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat di tingkatkan, salah satunya upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Selain dari semangat kerja, ada faktor pendukung meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian *reward*. Sebuah perusahaan akan berkembang dengan pesat dibantu oleh adanya semangat kerja seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan cenderung bertahan di perusahaan, memiliki tingkat kepedulian terhadap orang lain dan juga terhadap perkembangan perusahaan supaya berkembang menjadi lebih baik. semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan menjadikan karyawan cenderung memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan mendorong kinerja.

PT. BPR LPN Sungai Rumbai sebagai salah satu lembaga perbankan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan perekonomian daerah yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang saat ini dihadapkan pada masalah persaingan ekonomi yang tajam, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Persaingan menjadi semakin ketat setelah bank-bank swasta yang lainnya muncul bahkan bank asing turut memperebutkan nasabah pada pasar yang sama. PT. BPR LPN Sungai Rumbai ini adalah bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPR LPN Sungai Rumbai juga memiliki tujuan untuk melayani konsumen dengan sebaik-baiknya, pelayanan yang diberikan oleh PT. BPR LPN Sungai Rumbai merupakan suatu kinerja yang harus dilaksanakan untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan.

Menurut dari buku Kinerja Karyawan oleh **(Pratiwi et al., 2022)** kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut **(Anistia Dewi Muflikhah et al., 2023)** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu tugas dan penyempurnaannya sejalan dengan kewajiban seseorang guna mencapai hasil yang sesuai cita- cita. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai peneliti mendapatkan data mengenai kinerja karyawan dalam perkembangan usaha tahun 2023, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Realisasi Target Yang Telah Tercapai Karyawan
PT. BPR LPN Sungai Rumbai Tahun 2023

No	Posisi/Jabatan	Target	Realisasi	Belum Realisasi	Pencapaian
1	Audit Internal	100%	85%	15%	85%
2	Kabag. Umum	100%	85%	15%	85%
3	Kabag. Operasional	100%	80%	20%	80%
4	Kabag. Kredit	100%	80%	20%	20%
5	IT	100%	85%	15%	85%
6	Personalia	100%	80%	20%	80%
7	Kepala KK Sit II	100%	80%	20%	80%
8	Kepala KK Sit IV	100%	85%	15%	85%
9	<i>Accounting</i>	100%	85%	15%	85%
10	AO. Dana Sit II	100%	95%	5%	95%
11	AO. Dana Sit IV	100%	90%	10%	90%
12	<i>Teller</i>	100%	80%	20%	80%
13	CSO	100%	90%	10%	90%
14	AO. Dana Kantor Pusat	100%	95%	5%	95%
15	AO. Kredit	100%	85%	15%	85%
16	Administrasi Kredit	100%	85%	15%	85%
17	Team Penagihan Kredit	100%	85%	15%	85%
18	Bagian Umum	100%	95%	5%	95%
19	Satpam	100%	95%	5%	95%
20	Supir	100%	95%	5%	95%
21	<i>Cleaning Service</i>	100%	85%	15%	85%

Sumber: PT. BPR LPN Sungai Rumbai 2023

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa realisasi kinerja dari karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai belum 100% terealisasi sepenuhnya, yang terlihat dari karyawan dibagian AO. Dana Sit II, AO. Dana kantor pusat, Bagian Umum, Satpam, dan Supir terealisasi sebesar 95%. Sedangkan pada bagian AO. Dana Sit IV, dan CSO terealisasi 90%. Lalu pada bagian Audit Internal, Kabag Umum, IT, Kepala KK Sit IV, *Accounting*, AO Kredit, Administrasi Kredit, Team Penagihan Kredit, dan *Cleaning Service* baru terealisasi 85%. Kemudian pada bagian Kabag. Operasional, Kabag. Kredit, Personalia, Kepala KK Sit II, Teller terealisasi sebesar 80%.

Berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai periode tahun 2020-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai
Periode Tahun 2020-2023

Kriteria Penilaian	Target	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
Oriental Produktifitas	100 %	83,50 %	84,00 %	84,30 %	84,80 %
Integritas	100 %	75,50 %	75,80%	77,10 %	77,80 %
<i>Komitment</i>	100 %	97,90 %	98,40 %	98,20 %	98,80 %
Kerjasama	100 %	98,60 %	98,80 %	99,15 %	99,25 %
Disiplin	100 %	73,60 %	73,90%	74,20 %	73,65 %

Sumber: PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa oriental produktifitas karyawan pada tahun 2020 mencapai (83,50%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (84,00%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (84,30%), dan pada tahun

2022 menjadi (84,80%). Selanjutnya integritas karyawan pada tahun 2020 mencapai (75,50%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (75,80%), pada tahun 2021 meningkat menjadi (77,10%), dan pada tahun 2023 menjadi (77,80%). Kemudian komitmen pada tahun 2020 mencapai (97,90%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (98,60%), dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2022 menjadi (98,20%), naik kembali pada tahun 2023 menjadi (98,80%). Kemudian kerja sama pada tahun 2020 mencapai (98,60%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (98,80%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (99,15%), dan pada tahun 2022 menjadi (99,25%). Selanjutnya disiplin pada tahun 2020 mencapai (73,60%), kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi (73,90%), pada tahun 2022 meningkat menjadi (74,20%), dan terjadi penurunan sedikit pada tahun 2023 menjadi (73,65%). Kesimpulan dari tabel diatas adalah kinerja karyawan yang meliputi orientasi produktifitas, integritas, komitmen, Kerja sama, dan disiplin karyawan di PT. BPR LPN Sungai Rumbai mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya seperti yang terlihat di tabel.

Dari penjelasan tabel 1.1 diatas dapat dilihat tercapai atau tidaknya target-target yang telah ditetapkan pada Kantor PT. BPR LPN Sungai Rumbai. Hasil pencapaian nasabah karyawan mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Masih ada juga penilaian karyawan yang belum tercapai atau menurun dari tahun sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan salah satu usaha. Mengingat dengan begitu pentingnya peran sumber daya manusia sebagai karyawan dalam

kegiatan di Kantor PT. BPR LPN Sungai Rumbai, maka diperlukan adanya perhatian terhadap Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan dan Pemberian *Reward*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat semua anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut **(Jane, 2023)** Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Di dalam artikel **(Hafiz et al., 2020)** Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai mampu menyediakan program pelatihan disiplin kerja optimal untuk karyawannya guna untuk keberlanjutan suatu perusahaan, dengan memberikan beberapa macam pelatihan seperti menjaga kebersihan di kantor dan lingkungan perusahaan, hadir

tepat waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, melakukan sosialisasi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus, memberikan pelatihan secara berkala, membangun komunikasi yang efektif dengan karyawan. Selain itu PT. BPR LPN Sungai Rumbai juga memperhatikan karyawannya yang dianggap mampu dengan mengikutkan karyawan tersebut kedalam program pelatihan, seminar, dan program lainnya.

Indikator disiplin kerja terdiri atas : waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Fenomena yang terjadi pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait disiplin kerja yaitu waktu. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat sehingga menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik. Maka dengan hadir tepat waktu dapat menyebabkan disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan terpeliharanya tata tertip, kelancaran pelaksanaan tugas dan dengan hadir tepat waktu dapat memperoleh hasil yang optimal.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami semangat inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari semangat.

Menurut **(Dua Mea, 2022)** Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer

perusahaan/instansi. Semangat kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan potensial kerja pegawai di suatu instansi. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk membangun semangat kerja maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya *turnover*, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Di dalam artikel (**Hafiz et al., 2020**) Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu instansi dengan seefektif dan seefisien mungkin diperlukan sumber daya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut (**Indharwan & Adiwaty, 2021**) Semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat merasakan rasa senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Pada dasarnya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan menjadi tidak bisa bekerja sama dengan perusahaan. Semangat kerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan bersungguhsungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait dengan semangat kerja dimana masih ada karyawan yang menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Hal ini dikarenakan kurangnya

pendapatan/gaji karyawan sehingga semangat kerja karyawan tidak optimal yang berakibat pada kinerja.

Menurut **(Fareira & AR, 2024)** Salah satu pendorong optimalnya kinerja adalah pemberian *reward* yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari *reward* sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya pemberian *reward* menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi, dan jelas hal tersebut jika dibiarkan akan menjadi persoalan yang rumit yang akan memiliki dampak pada integritas dan kinerja secara organisasi secara keseluruhan

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sebagai satu pendorong, penyemangat dan motivasi agar lebih meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan. Dan diharapkan dari pemberian hadiah tersebut muncul keinginan dari di karyawan untuk lebih membangkitkan minat bekerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan tersebut.

Di dalam artikel **(Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020)** *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan

berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Pemberian *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non-financial* adalah menurut **(Syafiq, 2021)**.

Fenomena PT. BPR LPN Sungai Rumbai terkait pemberian *reward* yaitu kurangnya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan optimal terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberian *reward* yang kurang objektif dapat berdampak negatif seperti menurunnya semangat kerja karyawan, dapat menurunkan disiplin kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Indikator yang ada dalam pemberian *reward* yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan. Dengan adanya *reward* yang objektif karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya secara optimal. Untuk meyakinkan karyawan agar tetap bekerja sama dengan perusahaan dalam melaksanakan tugas secara optimal. *Reward* diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Di et al., 2024)** mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Rumengan et al., 2023)** menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Yahya et al., 2023)** yang mengatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pemberian *reward*. Serta penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sucianti et al, 2023) yang menyimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja, kinerja karyawan, dan pemberian *reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai yang merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai disiplin kerja, semangat kerja, kinerja karyawan dan pemberian *reward* yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian *Reward* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap aturan, ketidakhadiran, atau kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.
2. Disiplin Kerja pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai masih kurang kondusif.
3. Semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai tergolong rendah.
4. Kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai masih tergolong rendah.

5. Masih kurang puasnya karyawan pada kesejahteraan mereka, dan kurangnya perhatian organisasi terhadap kepuasan karyawan.
6. Kurangnya Pemberian *reward* pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai sehingga karyawan tidak semangat untuk bekerja.
7. Semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai masih belum terlihat dari hasil kerja yang diperoleh.
8. Arahan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai masih tergolong rendah.
9. Adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.
10. Dukungan organisasi PT.BPR LPN di mata beberapa karyawan masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah pada Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) serta Pemberian *Reward* (Z) sebagai Variabel Intervening yaitu pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Pemberian *Reward*?
2. Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja Pemberian *Reward*?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

4. Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian *Reward* sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian *reward* sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pemberian *Reward*.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat kerja terhadap Pemberian *Reward*. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* sebagai variabel intervening.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan, dan Pemberian *Reward* serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam lingkup masyarakat daerah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari instansi sendiri dalam rangka mempertahankan Pemberian *Reward* Sebagai Variabel Intervening.

4. Bagi PT. BPR LPN Sungai Rumbai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa yang akan datang supaya ada perubahan menjadi yang lebih baik dan mencapai tujuan yang diterapkan