

Pengaruh Disiplin kerja, *Reward*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia'

Risma Felisyana¹, Bayu Seno Pitoyo², Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem³,
Okky Wahyu Amanda⁴

Universitas Bhayangkara jakarta Raya^{1,2,3}, Universitas Singaperbangsa Karawang⁴
Email : 202110325143@mhs.ubharajaya.ac.id¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id²,
dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id³, okky.wahyu@feb.unsika.ac.id⁴

*corresponden author: Bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja,
Reward, Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan

Received : 22, June

Revised : 16, July

Accepted: 30, July

©2025 The Author(s): This is
an open-access article
distributed under the terms of
the [Creative Commons](#)
[Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *reward*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan non-probability sampling jenis purposive sampling. Jumlah responden sebanyak 220 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *reward* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri otomotif merupakan industri yang cukup menjanjikan nilai investasinya. Di Indonesia, industri otomotif memiliki persaingan yang cukup ketat karena banyaknya perusahaan otomotif yang memproduksi jenis produk yang sama. Salah satu perusahaan otomotif yang terkenal di Indonesia ialah PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesi.

PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia merupakan salah satu perusahaan otomotif di Indonesia yang mengedepankan mutu dan pelayanan terbaik terhadap pelanggannya. PT. TMMIN ini memproduksi mobil dan komponen – komponen mobil yang akan didistribusikan kedalam negeri dan luar negeri. Pada PT. TMMIN ini sering terjadi additional delivery atau pengiriman tambahan di luar dengan pengiriman yang sudah direncanakan. Hal ini dapat menyebabkan bertambahnya biaya operasional perusahaan. PT.

TMMIN memiliki pabrik di dua lokasi berbeda, yaitu Pabrik Karawang dan Pabrik Sunter.

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja maka suatu perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama organisasi, jadi harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Ketika SDM dikelola, diatur, dan dimanfaatkan secara efektif, mereka dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan dan berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan Jefridus Bebo & Silalahi (2024).

Menurut Dwi Saputri *et al.* (2021) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tinggi yang diterapkan oleh karyawan mencerminkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya sehingga mendorong semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Maka dari itu penerapan sikap disiplin kerja terhadap karyawan sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Reward berperan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian kerja karyawan terhadap tujuan organisasi. *Reward* karyawan sebagai segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan prestasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan Dyah Aprelia & Tri Andjarwati (2024) Menurutnya, *reward* dapat berupa bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya yang diberikan sebagai bentuk motivasi dan pengakuan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya Adinda *et al.* (2023).

Kinerja adalah suatu pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud jika tidak ada pengelolaan atau

pengelolaan yang baik. dapat mendorong upaya kelembagaan untuk meningkatkan kinerja bahwa upaya manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi dan mengoptimalkan potensi karyawan Pratami (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *reward*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Pemahaman terhadap keterkaitan antar variabel diharapkan dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sektor industri otomotif.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Eius Lestari & Desty Febrian (2024) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi Shofwani & Hariyadi (2019). Latifah *et al.* (2020) menyebutkan bahwa Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator utama yaitu Hasil Kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif dan sikap. Dengan demikian, keempat aspek tersebut menjadi tolok ukur penting dalam menilai sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

Reward (X₁)

Reward merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu sebuah usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efektif serta efisien Astuti *et al.* (2022). Indikator umum yang digunakan meliputi Gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, dan penghargaan psikologis dan social penghargaan Latiep dkk (2022).

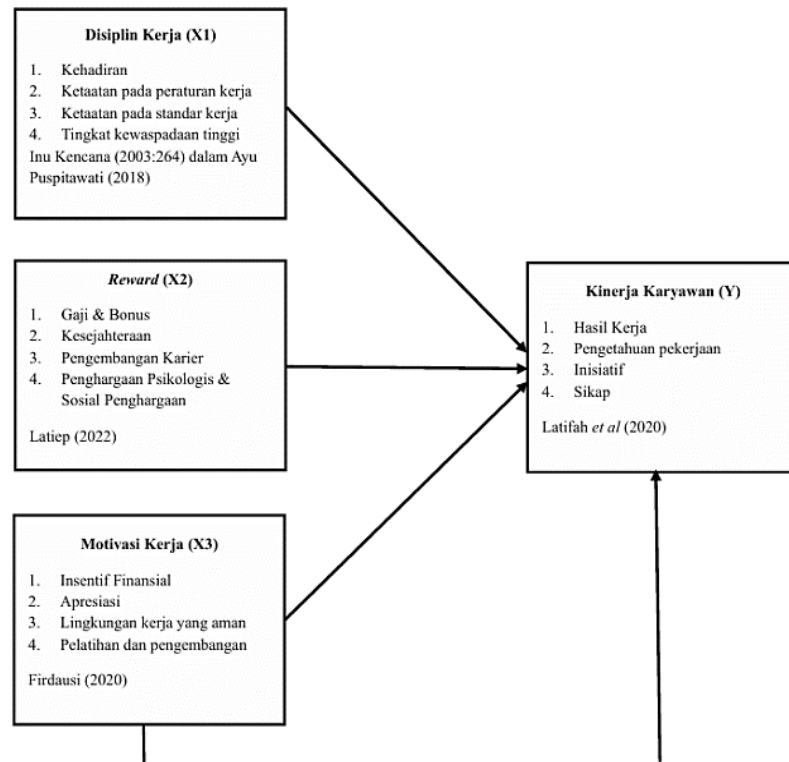
Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan Ady & Wijono (2013). Indikator motivasi kerja mencakup yaitu Insentif Finansial, apresiasi, lingkungan kerja yang aman serta adanya pelatihan dan pengembangan Firdausi (2020).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari suatu masalah yang akan diteliti.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. H_1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia
2. H_2 : Diduga *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia
3. H_3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia
4. H_4 : Diduga disiplin kerja, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Toyota Motor Manufacturing Indonesia

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia sebanyak 489 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dan ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin menghasilkan 220 responden. Jenis data : uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan karyawan bagian produksi PT. Toyota Manufacturing Indonesia, kuisioner dibagikan kepada 220 responden. Responden untuk masing-masing variable diuraikan dengan statistik deskripsi dibawah ini. Variabel dependen (Terikat) adalah Kinerja Karyawan.

a. Uji Analisis Deskriptif

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Disiplin Kerja										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	125	57%	95	43%	220	4,43
X1.2.	0	0%	0	0%	0	0%	117	53%	103	47%	220	4,46
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	142	65%	78	35%	220	4,35
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	131	60%	89	40%	220	4,40
X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	147	67%	73	33%	220	4,19
X1.6	0	0%	0	0%	0	0%	138	63%	82	37%	220	4,37
X1.7	0	0%	0	0%	0	0%	152	69%	68	31%	220	4,30
X1.8	0	0%	0	0%	0	0%	137	62%	83	38%	220	4,37
X1.9	0	0%	0	0%	0	0%	145	66%	75	34%	220	4,34
X1.10	0	0%	0	0%	0	0%	99	45%	121	55%	220	4,55
X1.11	0	0%	0	0%	0	0%	144	65%	76	35%	220	4,34
X1.12	0	0%	0	0%	0	0%	122	55%	98	45%	220	4,44
Rata-Rata Variable Disiplin Kerja												4,37

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan data dari analisis deskriptif variabel disiplin kerja, menunjukkan nilai rata-rata 4,37 untuk item dengan pertanyaan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pertanyaan berada dalam rentang 4,19 sampai 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel ini. Nilai mean tertinggi ada pada X1.10 yaitu mengenai indikator yang

menunjukkan sikap positif dan antusiasme dalam menjalani pekerjaan sehari-hari, sedangkan nilai mean terterendah ada pada X1.5 yaitu mengenai indikator yang secara aktif mencari informasi dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja.

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Reward*

Tabel 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Reward*

Item Pernyataan	Reward										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	110	50%	110	50%	220	4,5
X2.2.	0	0%	0	0%	0	0%	119	54%	101	46%	220	4,45
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	141	64%	79	36%	220	4,35
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	138	63%	82	37%	220	4,37
X2.5	0	0%	0	0%	0	0%	161	73%	59	27%	220	4,35
X2.6	0	0%	0	0%	0	0%	137	62%	83	38%	220	4,37
X2.7	0	0%	0	0%	0	0%	143	65%	77	35%	220	4,35
X2.8	0	0%	0	0%	0	0%	120	55%	100	45%	220	4,45
X2.9	0	0%	0	0%	0	0%	137	62%	83	38%	220	4,37
X2.10	0	0%	0	0%	0	0%	126	57%	94	43%	220	4,42
X2.11	0	0%	0	0%	0	0%	133	60%	87	40%	220	4,39
X2.12	0	0%	0	0%	0	0%	118	54%	102	46%	220	4,46
Rata-Rata Variable Reward												4,40

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan data dari analisis deskriptif variabel disiplin kerja, menunjukkan nilai rata-rata 4,40 untuk item dengan pertanyaan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pertanyaan berada dalam rentang 4,5 sampai 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel ini. Nilai mean tertinggi ada pada X2.12 yaitu mengenai indikator yang menyatakan bahwa penghargaan psikologis, seperti pujian atau pengakuan atas hasil kerja, dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pujian tersebut memberi dampak positif pada perasaan dan semangat individu, yang akhirnya mendorong mereka untuk berusaha lebih keras atau meningkatkan kualitas kerja mereka, sedangkan nilai mean terterendah ada pada X2.1 yaitu indikator yang mengungkapkan bahwa seseorang merasa gaji yang diterimanya sebanding atau setara dengan kontribusi dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan kepuasan dalam hal kompensasi yang dirasa adil dan mencerminkan nilai kerja yang dilakukan.

3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Motivasi Kerja										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0%	0	0%	0	0%	134	61%	86	39%	220	4,39
X3.2.	0	0%	0	0%	0	0%	124	56%	96	44%	220	4,43
X3.3	0	0%	0	0%	0	0%	145	66%	75	34%	220	4,34
X3.4	0	0%	0	0%	0	0%	121	55%	99	45%	220	4,45
X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	139	63%	81	37%	220	4,36
X3.6	0	0%	0	0%	0	0%	117	53%	103	47%	220	4,46
X3.7	0	0%	0	0%	0	0%	137	62%	83	38%	220	4,37
X3.8	0	0%	0	0%	0	0%	111	50%	109	50%	220	4,49
X3.9	0	0%	0	0%	0	0%	146	66%	74	34%	220	4,33
X3.10	0	0%	0	0%	0	0%	131	60%	89	40%	220	4.40
X3.11	0	0%	0	0%	0	0%	133	60%	87	40%	220	4,39
X3.12	0	0%	0	0%	0	0%	111	50%	109	50%	220	4,49
Rata-Rata Variable Motivasi kerja												4,05

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan data dari analisis deskriptif variabel disiplin kerja, menunjukkan nilai rata-rata 4,05 untuk item dengan pertanyaan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pertanyaan berada dalam rentang 4,33 sampai 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variable ini. Nilai mean tertinggi ada pada X3.08 dan X3.12 yang menyatakan bahwa

perusahaan telah menyediakan sarana (fasilitas) dan aturan atau langkah-langkah (prosedur) yang cukup baik untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan saat bekerja. Ini mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. dan indikator yang menyatakan bahwa adanya program pengembangan karier dari perusahaan memberi dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Program ini membantu karyawan merasa didukung dalam pertumbuhan profesionalnya, sedangkan nilai mean terterendah ada pada X3.9 yaitu indikator yang mengungkapkan bahwa rasa nyaman dalam bekerja muncul karena perusahaan memberikan perhatian pada aspek keamanan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman berperan penting dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Kinerja Karyawan										Jumlah	Mean
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	127	58%	93	42%	220	4,42
Y.2	0	0%	0	0%	0	0%	111	50%	109	50%	220	4,49
Y.3	0	0%	0	0%	0	0%	157	71%	63	29%	220	4,28
Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	147	67%	73	33%	220	4,33
Y.5	0	0%	0	0%	0	0%	165	75%	55	25%	220	4,25
Y.6	0	0%	0	0%	0	0%	147	67%	73	33%	220	4,33
Y.7	0	0%	0	0%	0	0%	152	69%	68	31%	220	4,30
Y.8	0	0%	0	0%	0	0%	146	66%	74	34%	220	4,33
Y.9	0	0%	0	0%	0	0%	160	73%	60	27%	220	4,27
Y.10	0	0%	0	0%	0	0%	137	62%	83	38%	220	4,37
Y.11	0	0%	0	0%	0	0%	141	64%	79	36%	220	4,35
Y.12	0	0%	0	0%	0	0%	129	59%	91	41%	220	4,41
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan												4,34

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan data dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, pada tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata 4,34 untuk item dengan pertanyaan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pertanyaan berada dalam rentang 4,27 sampai 4,49, Nilai mean tertinggi ada pada Y₂ yaitu mengenai indikator yang

hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai atau sejalan dengan standar atau harapan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan memenuhi tuntutan kualitas yang ditetapkan, sedangkan nilai mean terterendah ada pada Y.9 yang menyatakan bahwa seseorang memiliki inisiatif dan kemauan untuk terus belajar dengan mencari informasi dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja. Ini mencerminkan sikap proaktif dan komitmen terhadap pengembangan diri.

b. Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,734	0,132	Valid
	X1.2	0,738	0,132	Valid
	X1.3	0,673	0,132	Valid
	X1.4	0,690	0,132	Valid
	X1.5	0,645	0,132	Valid
	X1.6	0,675	0,132	Valid
	X1.7	0,639	0,132	Valid
	X1.8	0,664	0,132	Valid
	X1.9	0,654	0,132	Valid
	X1.10	0,645	0,132	Valid
	X1.11	0,649	0,132	Valid
	X1.12	0,716	0,132	Valid

Sumber : OlahData Primer (2025)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, item pertanyaan pada variabel disiplin kerja, *reward*, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132). Nilai tertinggi terdapat pada X1.2 sebesar 0,738, sedangkan nilai terendah adalah X1.7 sebesar 0,639. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel disiplin kerja valid dan layak digunakan.

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
<i>Reward</i>	X2.1	0,719	0,132	Valid
	X2.2	0,784	0,132	Valid
	X2.3	0,730	0,132	Valid
	X2.4	0,723	0,132	Valid
	X2.5	0,628	0,132	Valid
	X2.6	0,677	0,132	Valid
	X2.7	0,644	0,132	Valid

	X2.8	0,692	0,132	Valid
	X2.9	0,736	0,132	Valid
	X2.10	0,729	0,132	Valid
	X2.11	0,717	0,132	Valid
	X2.12	0,745	0,132	Valid

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Reward

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Variabel *Reward* terdiri dari 12 pernyataan. Semua item menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132), dengan nilai tertinggi pada X2.2 sebesar 0,784, sedangkan nilai terendah ada pada X2.5 sebesar 0,628. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	0,707	0,132	Valid
	X3.2	0,696	0,132	Valid
	X3.3	0,698	0,132	Valid
	X3.4	0,713	0,132	Valid
	X3.5	0,677	0,132	Valid
	X3.6	0,725	0,132	Valid
	X3.7	0,687	0,132	Valid
	X3.8	0,747	0,132	Valid
	X3.9	0,688	0,132	Valid
	X3.10	0,706	0,132	Valid
	X3.11	0,709	0,132	Valid
	X3.12	0,762	0,132	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 12 pernyataan. Semua item menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132), dengan nilai tertinggi pada X3.12 sebesar 0,762, sedangkan nilai terendah ada pada X3.5 sebesar 0,677. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,696	0,132	Valid
	Y.2	0,800	0,132	Valid
	Y.3	0,642	0,132	Valid
	Y.4	0,677	0,132	Valid
	Y.5	0,636	0,132	Valid
	Y.6	0,662	0,132	Valid
	Y.7	0,693	0,132	Valid
	Y.8	0,672	0,132	Valid
	Y.9	0,591	0,132	Valid
	Y.10	0,699	0,132	Valid
	Y.11	0,662	0,132	Valid
	Y.12	0,681	0,132	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Untuk variable kinerja karyawan, terdapat 12 item pernyataan yang diuji validitasnya. Semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan memiliki validitas yang baik dan mampu menggambarkan dimensi kinerja karyawan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, dan sikap.

c. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji statistik *Alpha Cronbach* (α) lebih dari 0,60 digunakan. Nilai *Alpha Cronbach* diuji menggunakan program SPSS, dan kuesioner dianggap kredibel jika nilainya lebih dari 0,60

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,893	Realibel
<i>Reward</i>	0,911	Realibel
Motivasi Kerja	0,910	Realibel
Kinerja Karyawan	0,892	Realibel

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 bahkan mendekati 0,900 yang menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua alat yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel; dengan kata lain, mereka konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian ini memiliki distribusi normal. *Test One Sampel Kolmogorov-Smirnov*, yang digunakan, menentukan apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

Tabel 11. Uji Normalitas

			Unstandardiz Ed Residual
N			220
Normal Parameters a.b	Mean		.0583036
	Std. Deviation		2.20904918
Most Extreme Differences	Absolute		.048
	Positive		.046
	Negative		-.048
Test Statistic			.048
Asymp. Sig (2- tailed) ^e			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig		.255
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.244
		Upper Bound	.267

a. Test distribution is Normal, b. Calculated from data, c. Lilliefors Significance Correction,

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Uji normalitas dilakukan terhadap nilai *unstandardized residual* dengan jumlah sampel sebanyak 220 responden. Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Indikator yang digunakan adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari *multikolinearitas* jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity	Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.003	2.039		3.924	<.001		
	Disiplin Kerja	.329	.081	.337	4.091	<.001	.214	4.681
	Reward	.374	.062	.401	6.059	<.001	.329	3.038
	Motivasi Kerja	.136	.081	.147	1.667	.097	.186	5.380

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala *multikolinearitas* dalam model regresi ini.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 13. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1					

1	(Constant)	8.003	2.039		3.924	<.001
	Disiplin Kerja	.329	.081	.337	4.091	<.001
	Reward	.374	.062	.401	6.059	<.001
	Motivasi Kerja	.136	.081	.147	1.667	.097

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,329 bernilai positif, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X_2) sebesar 0,374 juga bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,136 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi sebesar (0,097 > 0,05), motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

g. Uji t

Untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%.

Tabel 14. Uji t

	Unstandardize	Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	8.003	2.039		3.924	<.001
	Disiplin Kerja	.329	.081	.337	4.091	<.001
	Reward	.374	.062	.401	6.059	<.001
	Motivasi Kerja	.136	.081	.147	1.667	.097

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji t dalam tabel, diketahui bahwa jumlah sampel (n) adalah 220 dan jumlah variabel independen ada 3, sehingga :

$$\begin{aligned}
 df &= n - k - 1 \\
 &= 220 - 3 - 1 \\
 &= 216.
 \end{aligned}$$

Pada tingkat signifikansi (α) = 0,05 (dua arah), maka nilai t tabel = 1,971.

1. Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,091, lebih besar dari t tabel 1,971 dan nilai signifikansi sebesar < 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Reward* memiliki nilai t hitung sebesar 6,059, juga lebih besar dari t tabel 1,971, dengan nilai signifikansi < 0,001. Ini berarti bahwa secara parsial, *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,667, lebih kecil dari t tabel 1,971, dengan nilai signifikansi 0,097 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian, secara parsial, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

h. Uji f

Uji F (atau Uji Anova F) adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi simultan dari semua variabel independen dalam suatu model regresi terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan pada Uji F, terdapat kriteria yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima → artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama. Untuk mencari nilai F_{tabel} , maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 220 - 3 - 1 \\ &= 216, \text{ maka dengan taraf signifikan } 0,5 \text{ menjadi } 2,65 \end{aligned}$$

i. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) adalah suatu ukuran dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (X) dalam model regresi.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.683	2.17058

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Berdasarkan output tabel *Model Summary* pada uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja, *reward*, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 31,7%.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ dan nilai t hitung 4,091, yang lebih besar dari t tabel ($\pm 1,971$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan berada dalam rentang 4,19 sampai 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel ini. Nilai mean tertinggi ada pada X1.10 yaitu mengenai indikator yang menunjukkan sikap positif dan antusiasme dalam menjalani pekerjaan sehari-hari, sedangkan nilai mean terendah ada pada

X1.5 yaitu mengenai indikator yang secara aktif mencari informasi dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja.

b. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Reward* memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ dan nilai t hitung 6,059, juga lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik sistem penghargaan atau kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin termotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Berdasarkan distribusi jawaban responden nilai rata-rata 4,40 untuk item dengan pertanyaan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pertanyaan berada dalam rentang 4,5 sampai 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel ini. Nilai mean tertinggi ada pada X2.12 yaitu mengenai indikator yang menyatakan bahwa penghargaan psikologis, seperti pujian atau pengakuan atas hasil kerja, dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja lebih baik. Pujian tersebut memberi dampak positif pada perasaan dan semangat individu, yang akhirnya mendorong mereka untuk berusaha lebih keras atau meningkatkan kualitas kerja mereka, sedangkan nilai mean terendah ada pada X2.1 yaitu indikator yang mengungkapkan bahwa seseorang merasa gaji yang diterimanya sebanding atau setara dengan kontribusi dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan kepuasan dalam hal kompensasi yang dirasa adil dan mencerminkan nilai kerja yang dilakukan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,097, lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung 1,667, lebih kecil dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya, meskipun motivasi penting, dalam penelitian ini variabel tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam variabel ini. Nilai mean tertinggi ada pada X3.08 dan X3.12 yang menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana (fasilitas) dan aturan atau langkah-langkah (prosedur) yang cukup baik untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan saat bekerja. Ini mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. dan indikator yang menyatakan bahwa adanya program pengembangan karier dari perusahaan memberi dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Program ini membantu karyawan merasa didukung dalam

pertumbuhan profesionalnya, sedangkan nilai mean terterendah ada pada X3.9 yaitu indikator yang mengungkapkan bahwa rasa nyaman dalam bekerja muncul karena perusahaan memberikan perhatian pada aspek keamanan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman berperan penting dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward*, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 158,631 dengan signifikansi $< 0,001$, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi ini juga memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,683, yang berarti bahwa 68,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 31,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 27, maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan pentingnya kedisiplinan dalam menunjang produktivitas kerja.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan motivatif mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan performa.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun motivasi kerja memiliki hubungan positif, namun pengaruhnya secara statistik tidak signifikan, kemungkinan karena motivasi internal karyawan belum sepenuhnya berkembang atau sudah terstandarisasi dalam sistem kerja perusahaan.
4. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 68,8%, berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Toyota Manufacturing Indonesia.

SARAN

1. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan standar kedisiplinan melalui SOP yang jelas, pengawasan ketat, serta sanksi dan penghargaan yang tegas agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tugasnya.
2. Pemberian *reward* tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga penghargaan non-material seperti apresiasi, pelatihan, atau peluang promosi karier yang lebih terbuka, agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.
3. Meski tidak signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu mendorong motivasi kerja melalui pendekatan psikologis, kepemimpinan yang inspiratif, dan budaya kerja yang positif agar karyawan bekerja tidak hanya karena kewajiban, tetapi juga karena semangat dari dalam diri.
4. Karena masih ada sekitar 31,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan penelitian lanjutan terhadap variabel seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, atau kesejahteraan karyawan.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance*, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. II* (Issue 2).
- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal Technobiz* 5(1), 2655–3457.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- Dyah Aprelia, & Tri Andjarwati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 32–47. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3200>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia).
Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1), 46–64.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Firdausi, N. I. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Jefridus Bebo, A., & Silalahi, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Karyawan PT. POS Indonesia Kantor Cabang Utama Syrabaya 60000. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7.
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Latiep dkk. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157.
<https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>