

Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Dipo Star Finance Padang

Talitha Zhafirah¹, Yuliharsi^{2✉}, Hendra Lukito³

^{1,2,3}Universitas Andalas

yuliharsi@eb.unand.ac.id

Abstract

This research aims to examine the effect of rewards on work discipline, which is mediated by job satisfaction in employees of PT Dipo Star Finance Padang. A quantitative approach with hypothesis-testing techniques was used in this research. There were 92 samples using a saturated sampling technique, namely all employees of PT Dipo Star Finance Padang. Data was collected by distributing questionnaires online and processed using SmartPLS 4.0 software. The data analysis method uses structural equation modeling with partial least squares (SEM-PLS). The research results show that rewards have a positive and significant effect on job satisfaction and work discipline. Job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline. Job satisfaction is able to partially mediate the relationship between rewards and work discipline. The implications of the research emphasize the importance of providing comfort to employees while working, in addition to providing appreciation in the form of rewards for employees with good performance, so that employees can comply with company rules in the future.

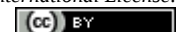
Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Rewards, Employee Performance, Rules.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Pendekatan kuantitatif dengan teknik pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 92 sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner secara *online* dan diolah menggunakan software SmartPLS 4.0. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja secara parsial. Implikasi penelitian menekankan pada pentingnya memberikan kenyamanan kepada karyawan saat bekerja selain memberikan apresiasi berupa *reward* bagi karyawan dengan kinerja bagus sehingga karyawan dapat patuh pada aturan di perusahaan kedepannya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, *Reward*, Kinerja Karyawan, Aturan.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam era industri 4.0, sangat penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang mampu bersaing adalah sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal dan memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Setiap organisasi mempunyai tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan ini dicapai dengan bantuan modal, bahan baku, infrastruktur dan fasilitas, sumber daya manusia [1]. Angkatan kerja dianggap sebagai aset produktif, bukan aset yang mahal [2].

Menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan melibatkan banyak faktor, di antaranya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. PT. Dipo Star Finance (DSF) berkomitmen menjadi perusahaan pembiayaan yang berlandaskan pada keuangan berkelanjutan dan berperan aktif dalam

pengembangan industri otomotif untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pada tahun 2025, DSF menetapkan target kinerja Keuangan Berkelanjutan seperti yang tercantum dalam Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB). Salah satu strategi utama yang menjadi prioritas dari DSF yaitu penyesuaian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis. Sumber daya manusia dalam setiap agensi, sebagai penentu keberhasilan dalam bidang bisnis, adalah basis kekuatan yang penting dan berbagai sumber daya lainnya. Disiplin kerja menjadi isu yang menarik dan penting, karena memberikan banyak manfaat baik bagi individu maupun bisnis. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi [3]. Disiplin Kerja diartikan sebagai rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya [4]. Yang dimaksud adalah bentuk ketaatan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Disiplin Kerja dalam diri karyawan sangat diperlukan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika tidak adanya

disiplin kerja [5]. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik salah satunya karena karyawan disiplin mengikuti pedoman yang telah dibuat [6]. Dengan disiplin kerja yang baik, hal ini berarti bahwa keuntungan yang bermanfaat akan dicapai, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.

Dari sudut pandang organisasi, motivasi adalah suatu proses yang merangsang tenaga kerja untuk bertindak guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan memiliki dua sumber yaitu intrinsik dan ekstrinsik [7]. Tidak adanya sistem motivasi dan penghargaan menurunkan semangat kerja karyawan [8]. Perusahaan dengan motivasi dan sistem penghargaan yang buruk mengalami turnover yang lebih tinggi [9]. Teori penguatan motivasi terutama berkaitan dengan faktor ekstrinsik dalam hal penghargaan dan taktik motivasi lainnya untuk menjaga motivasi karyawan [10]. Penghargaan memainkan peran yang sangat diperlukan dalam mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen, yang mengarah pada kesenangan kerja yang lebih besar di antara karyawan [11].

Dalam sebuah perusahaan, *reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi hasil kerja mereka untuk perusahaan. *Reward* merupakan tindakan sementara yang mahal dan menghasilkan manfaat atau biaya segera bagi target yang diberi *reward* [12]. Selain gaji, upah, dan insentif, para pemimpin sering memberikan *reward* tambahan kepada karyawan sebagai upaya untuk lebih menghargai kinerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan, karena kenaikan dan penurunan kualitas karyawan tidak terlepas dari pengaruh kepuasan kerja dari para karyawan itu sendiri. *Reward* mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan hotel bintang lima di Seoul, Korea Selatan [13]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *financial rewards* dan *psychological rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank di Brazil [14]. Hal yang sama juga menunjukkan yaitu adanya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di *Public Vocational High Schools* di Bogor, Jawa Barat, Indonesia [15]. *Financial reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan garis depan yang bekerja sebagai *Front Desk Assistant* di hotel bintang empat dan bintang lima di Klang Valley, Malaysia [16]. Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi diharapkan dapat memberikan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kinerja yang tinggi dari para karyawan juga dianggap dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Reward juga merupakan hal penting untuk mendorong dan meningkatkan tingkat kepatuhan para karyawan pada suatu perusahaan. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa insentif dan *reward* yang

merupakan bagian dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan hotel Gran Canaria, Spanyol [17]. Disiplin kerja merupakan tanda atau penunjuk utama dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mentaati kebijakan dan peraturan yang diberlakukan oleh organisasi. Tingkat disiplin yang optimal dari tenaga kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas, memberikan hasil positif tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi individu karyawan.

Karyawan merasa puas dan menikmati pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan pujian untuk pekerjaan mereka, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang sesuai. Karyawan yang lebih memilih menikmati kepuasan kerja di tempat kerja akan memberikan prioritas lebih tinggi pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dan prestasinya [18]. Derajat kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang berhubungan, yaitu faktor pribadi (umur, pendidikan, dan pengalaman kerja), faktor pekerjaan (jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, tanggung jawab dan status pekerjaan), serta faktor-faktor yang dipengaruhi oleh manajemen seperti gaji, lingkungan kerja, tunjangan, keamanan, dan peluang promosi [19]. Secara sederhana, kepuasan adalah perasaan senang karena terpenuhinya keinginan, keinginan, atau kebutuhan. Ini berarti bahwa harapan adalah parameter apakah seseorang puas atau tidak, dan setiap orang memiliki tingkat pengukurannya sendiri.

Kepuasan kerja dapat menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat mendisiplinkan diri di tempat kerja. Karyawan yang puas cenderung akan patuh pada aturan dan ketentuan di perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pendalihan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Implikasinya adalah semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja. Peningkatan pada disiplin kerja terjadi seiring peningkatan pada kepuasan kerja [20].

Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan agar perusahaan mampu mendisiplinkan dan menanamkan karakter yang sesuai di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi tinggi dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka, memberikan motivasi kerja, bimbingan, arahan yang baik, dan koordinasi dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan uji statistik. Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Alat statistik yang digunakan adalah SmartPLS 4.0.

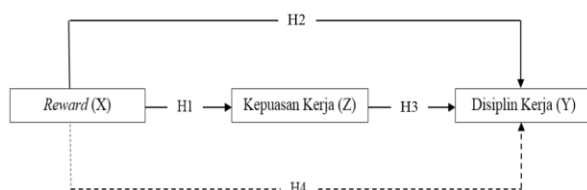
PLS akan menyajikan hasil evaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Analisis validitas dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Analisis reliabilitas dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sedangkan *inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten, koefisien jalur yang menyajikan hasil hipotesis.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Struktur kuisioner didasarkan pada skala Likert lima poin, yang memungkinkan mereka untuk menentukan keputusan: (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) tidak setuju dan tidak setuju; (4) setuju; dan (5) sangat setuju. Sampel yang diambil berjumlah 92 orang dengan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Variabel dan indikator penelitian ini dijelaskan secara rinci pada Tabel 1.

Tabel 1. Konstruk Penelitian

Var	Item Pernyataan	Kode
R	Saya puas dengan paket manfaat yang diberikan perusahaan	R1
	Saya menerima tunjangan dari perusahaan	R2
	Saya menerima insentif dari perusahaan	R3
	Saya menerima bonus dari perusahaan	R4
	Bonus yang saya terima sebanding dengan kinerja saya	R5
	Saya puas dengan pengakuan langsung dari atasan atas kinerja saya	R6
	Saya menerima pujian dari atasan jika saya bekerja dengan baik	R7
	Saya menerima ucapan terima kasih dari atasan jika saya bekerja dengan baik	R8
KK	Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena pekerjaan tersebut cocok untuk saya	KK1
	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena saya dapat menunjukkan kemampuan yang sesungguhnya	KK2
	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini bila dibandingkan dengan nilai gaji dari jabatan yang sama di perusahaan lain	KK3
	Saya telah menerima pengakuan penuh atas kinerja yang saya capai	KK4
	Saya mempunyai kesempatan untuk membuat rencana bisnis untuk bekerja	KK5
	Manajer saya cenderung memimpin organisasi secara efektif	KK6
DK	Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor	DK1
	Saya selalu mengutamakan persentase kehadiran	DK2
	Saya taat pada ketentuan perusahaan	DK3
	Saya selalu memprioritaskan jam kerja	DK4

Ctt: Var = variabel, R = *reward*, KK = kepuasan kerja, DK=disiplin kerja. Berikut adalah kerangka konseptual dari penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; H2: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Terdapat 92 orang responden dalam penelitian ini. Penelitian ini didominasi oleh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 59,78%. Berdasarkan usia didominasi oleh karyawan dari generasi Y atau milenial yaitu usia 31 sampai 40 tahun atau 48,91%. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 dan DIII yaitu masing-masing 36,96% dan 28,26%. Berdasarkan status pernikahan didominasi oleh karyawan yang belum menikah yaitu sebesar 51,09%. Berdasarkan unit pekerjaan didominasi oleh karyawan yang bekerja di bidang lamanya tahun bekerja didominasi oleh karyawan yang bekerja dengan rentang dua sampai lima tahun yaitu sebesar 50%. Kemudian berdasarkan pendapatan didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang pendapatan Rp. 3.000.001 sampai Rp. 5.000.000 yaitu terdapat sekitar 82,61%. Selanjutnya karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (N=92)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	55	59,78
Perempuan	37	40,22
Usia		
20 - 30 tahun	25	27,17
31 - 40 tahun	45	48,91
41 - 50 tahun	19	20,65
> 50 tahun	3	3,26
Pendidikan Terakhir		
SMA	19	20,65
DIII	26	28,26
S1	34	36,96
S2	13	14,13
Status Pernikahan		
Belum Menikah	47	51,09
Sudah Menikah	45	48,91
Unit Pekerjaan		
Manajer	3	3,26
Kepala Administrasi	3	3,26
Legal Officer	6	6,52
BPKB & Asuransi	21	22,83
Field Collector	19	20,65
Admin Collector	4	4,35
Marketing	26	28,26
Cleaning Service	4	4,35
Security	6	6,52
Lama Bekerja		
< 2 tahun	15	16,30
2-5 tahun	46	50,00
> 5 tahun	31	33,70
Pendapatan		
Rp. 1.000.001 – Rp. 3.000.000	10	10,87
Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000	76	82,61
> Rp. 5.000.001	6	6,52

Tingkat validitas indikator diukur dengan menggunakan nilai *outer loading* yang harus mencapai 0,7 atau lebih. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan nilai *Cronbach's*

$\alpha > 0,6$. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Item	Validitas		Reliabilitas	
		OL	AVE	CA	CR
Reward	R1	0,726	0,608	0,908	0,912
	R2	0,794			
	R3	0,824			
	R4	0,809			
	R5	0,804			
	R6	0,768			
	R7	0,788			
	R8	0,715			
Kepuasan Kerja	KK1	0,861	0,739	0,930	0,942
	KK2	0,897			
	KK3	0,865			
	KK4	0,873			
	KK5	0,865			
	KK6	0,793			
Disiplin Kerja	DK1	0,933	0,777	0,904	0,911
	DK2	0,871			
	DK3	0,889			
	DK4	0,829			

Ctt: OL = *outer loading*, AVE = *average variance extracted*, CA = *cronbach's alpha*, CR = *composite reliability*. Berdasarkan data pada tabel 3 diatas maka uji validitas sudah signifikan karena nilai *outer loading* mempunyai nilai lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE melebihi 0,5. Semua indikator valid mencerminkan variabel. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7. Seluruh indikator dianggap reliabel untuk membentuk suatu variabel konstruk. Selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 4.

Table 4. Hasil Uji Hipotesis

H	Hubungan	OS (O)	T-Stat	P-Values	Kesimpulan
H1	R->KK	0,594	7,404	0,000	Didukung
H2	R->DK	0,383	2,605	0,005	Didukung
H3	KK->DK	0,353	2,053	0,020	Didukung
H4	R->KK->DK	0,210	1,902	0,029	Didukung

Ctt: H = hipotesis, OS = *original sample*. Nilai t-statistik dan p-value menunjukkan apakah hipotesis tidak didukung atau didukung. Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, seluruh nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel, tepatnya 1,96, dan p-value kurang dari 0,05. Nilai koefisien jalur dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan suatu variabel mempunyai pengaruh positif atau negatif. Keempat hipotesis pada penelitian ini didukung.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan *reward* dengan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,594. Nilai t-statistik sebesar 7,404 dan *p-value* sebesar 0,000 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara *reward* dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa *reward* menjadi faktor yang turut diperhitungkan oleh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Rata-rata total item pernyataan untuk variabel *reward* (X) adalah sebesar 3,84 dan tergolong tinggi. Sebaliknya rata-rata total item pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 3,86 dan juga tergolong tinggi. Implikasinya adalah jenis paket manfaat yang dapat diterima karyawan, tunjangan yang diterima karyawan, insentif yang diterima karyawan, bonus yang diterima karyawan, bonus yang sebanding dengan kinerja karyawan, pengakuan yang diterima karyawan dari atasan, pujian yang diterima karyawan dari atasan, dan ucapan terima kasih yang diterima karyawan dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara penuh. Karyawan yang didominasi oleh generasi Y dengan lama bekerja dua sampai lima tahun yang belum menikah dengan kisaran pendapatan Rp. 3.000.001 sampai 5.000.000 menilai bahwa jenis manfaat dan besaran manfaat yang mereka terima dari PT. Dipo Star Finance Padang cukup membuat mereka puas. Kisaran gaji tersebut dan dengan tambahan bonus yang dapat diterima oleh generasi milenial yang belum menikah dirasa sudah dapat mencukupi biaya hidup mereka.

Hasil analisis deskriptif variabel *reward* (X) menunjukkan rata-rata pernyataan tertinggi terdapat pada item R4, Saya menerima bonus dari perusahaan yaitu 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dipo Star Finance Padang menerima apresiasi berupa bonus ketika mereka berhasil meningkatkan kinerja. Implikasinya, *reward* yang diterima karyawan dari PT. Dipo Star Finance Padang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Artinya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dipo Star Finance Padang disebabkan oleh adanya besaran bonus yang menanti mereka ketika kinerja mereka meningkat.

Hasil ini sejalan dengan temuan oleh penelitian sebelumnya. *Financial rewards* dan *psychological rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank di Brazil. Adanya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di *Public Vocational High Schools* di Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Adanya *reward* mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan hotel bintang lima di Seoul, Korea Selatan. *Reward* dan *recognition* mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada generasi milenial di Tangerang dan Jakarta, Indonesia. Hasil yang sama yaitu adanya *reward* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada staf manajerial dan non-manajerial yang bekerja di perusahaan manufaktur dan pelayanan publik di Kota Karachi, Lahore, dan Islamabad, Pakistan. Insentif dan *reward* yang merupakan bagian dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel Gran Canaria di Spanyol. Implikasinya adalah semakin meningkat *reward* maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Peningkatan pada

kepuasan kerja terjadi seiring peningkatan pada *reward*.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan *reward* dengan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,383. Nilai *t*-statistik sebesar 2,605 dan *p*-value sebesar 0,005 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *t*-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p*-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara *reward* dengan disiplin kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa *reward* menjadi faktor yang turut diperhitungkan oleh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Rata-rata total item pernyataan untuk variabel *reward* (X) adalah sebesar 3,84 dan tergolong tinggi. Sebaliknya rata-rata total item pernyataan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 3,85 dan juga tergolong tinggi. Implikasinya adalah jenis paket manfaat yang dapat diterima karyawan, tunjangan yang diterima karyawan, insentif yang diterima karyawan, bonus yang diterima karyawan, bonus yang sebanding dengan kinerja karyawan, pengakuan yang diterima karyawan dari atasan, pujian yang diterima karyawan dari atasan, dan ucapan terima kasih yang diterima karyawan dari atasan dapat meningkatkan disiplin kerja mereka secara penuh. Karyawan yang didominasi oleh generasi Y dengan lama bekerja dua sampai lima tahun yang belum menikah dengan kisaran pendapatan Rp. 3.000.001 sampai 5.000.000 menilai bahwa jenis manfaat dan besaran manfaat yang mereka terima dari PT. Dipo Star Finance Padang cukup membuat mereka patuh dan disiplin dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan teori motivasi yang menekankan pada akan semakin semangatnya karyawan dalam bekerja jika kinerja mereka diapresiasi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Paket manfaat berupa insentif, tunjangan, bonus, pujian dan jenis lainnya dapat menjadikan karyawan di PT. Dipo Star Finance Padang semakin disiplin dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif variabel *reward* (X) menunjukkan rata-rata pernyataan tertinggi terdapat pada item R4, Saya menerima bonus dari perusahaan yaitu 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dipo Star Finance Padang menerima apresiasi berupa bonus ketika mereka berhasil meningkatkan kinerja. Implikasinya, *reward* yang diterima karyawan dari PT. Dipo Star Finance Padang dapat meningkatkan disiplin kerja mereka. Artinya peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Dipo Star Finance Padang disebabkan oleh adanya besaran bonus yang menanti mereka ketika kinerja mereka meningkat.

Hasil ini sejalan dengan temuan oleh penelitian sebelumnya. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Kuningan Mega Building, Kuningan, Jawa Barat, Indonesia. Insentif dan *reward* yang merupakan bagian dari

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan hotel Gran Canaria, Spanyol. Adanya *reward* mampu mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan pada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kota Sungai Penuh, Jambi, Indonesia. Implikasinya adalah semakin meningkat *reward* maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja. Peningkatan pada disiplin kerja terjadi seiring peningkatan pada *reward*.

Hasil pengujian menunjukkan hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,353. Nilai *t*-statistik sebesar 2,053 dan *p*-value sebesar 0,020 yang berarti hubungan antar variabel tersebut signifikan karena nilai *t*-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p*-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Oleh karena itu, terdapat hubungan searah antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang turut diperhitungkan oleh karyawan PT. Dipo Star Finance Padang untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Rata-rata total item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 3,86 dan tergolong tinggi. Sebaliknya rata-rata total item pernyataan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 3,85 dan juga tergolong tinggi. Implikasinya adalah puasnya karyawan dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut sesuai untuk mereka, senangnya karyawan dengan pekerjaan mereka karena kemampuan mereka dapat ditunjukkan sepenuhnya, puasny karyawan dengan besaran gaji yang diterima, pengakuan penuh yang diterima karyawan atas capaian kinerja mereka, adanya kesempatan karyawan untuk membuat rencana bisnis untuk bekerja, dan manajer tempat karyawan bekerja yang dapat memimpin organisasi secara efektif dapat meningkatkan disiplin kerja mereka secara penuh. Karyawan PT. Dipo Star Finance Padang yang didominasi oleh generasi Y dengan lama bekerja dua sampai lima tahun yang belum menikah dengan kisaran pendapatan Rp. 3.000.001 sampai 5.000.000 menilai bahwa tingkat kenyamanan kerja dan kepuasan kerja cukup membuat mereka patuh dan disiplin dalam bekerja. Karyawan akan semakin semangat dalam bekerja jika mereka merasa puas, nyaman, dan diperlakukan secara adil oleh atasan selama bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung pengembangan karir mampu menjadikan karyawan di PT. Dipo Star Finance Padang semakin disiplin dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan rata-rata pernyataan tertinggi terdapat pada item KK1, “Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena pekerjaan tersebut cocok untuk saya” yaitu 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dipo Star Finance Padang merasa nyaman dengan posisi

kerja yang mereka tempati saat ini dan hal tersebut menjadikan mereka puas. Implikasinya, posisi kerja yang pas dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Dipo Star Finance Padang. Artinya peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Dipo Star Finance Padang disebabkan oleh adanya kepuasan kerja secara menyeluruh.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pendalihan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Implikasinya adalah semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja. Peningkatan pada disiplin kerja terjadi seiring peningkatan pada kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara *reward* dengan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien jalur dengan tanda positif sebesar 0,210. Nilai *t*-statistik sebesar 1,902 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,029 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan karena lebih rendah dari 0,05. Hasil perhitungan VAF menunjukkan persentase 64,76% dan tergolong pada mediasi parsial. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja secara parsial. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang diperhitungkan oleh karyawan di PT. Dipo Star Finance Padang dalam meningkatkan hubungan antara *reward* dengan disiplin kerja. Rata-rata total item pernyataan untuk variabel *reward* (X) adalah sebesar 3,84 dan tergolong tinggi. Rata-rata total item pernyataan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 3,86 dan juga tergolong tinggi, serta rata-rata total item pernyataan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 3,85 dan juga tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* (X) dapat sepenuhnya meningkatkan disiplin kerja melalui mediasi kepuasan kerja. Implikasinya adalah puasnya karyawan dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut sesuai untuk mereka, senangnya karyawan dengan pekerjaan mereka karena kemampuan mereka dapat ditunjukkan sepenuhnya, puasnya karyawan dengan besaran gaji yang diterima, pengakuan penuh yang diterima karyawan atas capaian kinerja mereka, adanya kesempatan karyawan untuk membuat rencana bisnis untuk bekerja, dan manajer tempat karyawan bekerja yang dapat memimpin organisasi secara efektif dapat meningkatkan pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja. Hubungan tersebut akan semakin bagus setelah adanya pengaruh mediasi atau perantara oleh kepuasan kerja.

Karyawan PT. Dipo Star Finance Padang yang didominasi oleh generasi Y dengan lama bekerja dua sampai lima tahun yang belum menikah dengan kisaran pendapatan Rp. 3.000.001 sampai 5.000.000 menilai bahwa tingkat kenyamanan kerja dan kepuasan kerja menjadi isu penting. Hal ini ternyata mampu

meningkatkan hubungan *reward* terhadap disiplin kerja setelah dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan rata-rata pernyataan tertinggi terdapat pada item KK1, Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena pekerjaan tersebut cocok untuk saya yaitu 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dipo Star Finance Padang merasa nyaman dengan posisi kerja yang mereka tempati saat ini dan hal tersebut menjadikan mereka puas. Implikasinya adalah peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan dan memperkuat pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang.

Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan internal (baik dengan atasan maupun rekan kerja), dan kompensasi yang diterima seperti gaji, bonus, insentif, dan *reward*, akan cenderung merasa senang dan betah dalam bekerja. Hal ini menghasilkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan dedikasi yang kuat, sehingga karyawan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik. Keadaan ini memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan, membuat mereka merasa puas dan memotivasi untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja yang baik juga dapat dicapai ketika kepuasan kerja karyawan diperoleh secara kolektif di dalam perusahaan, memungkinkan kolaborasi yang efektif dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yaitu: *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Dipo Star Finance Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *reward* dengan disiplin kerja secara parsial. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja akan semakin meningkat setelah dimediasi atau diperantarai oleh kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada disiplin sumber daya manusia. Hasilnya dapat memberikan gambaran dan acuan kepada PT. Dipo Star Finance Padang mengenai motivasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan di masa yang akan datang. Untuk kembali meningkatkan kedisiplinan karyawan penting bagi PT. Dipo Star Finance Padang untuk kembali menghimbau para karyawan taat dan patuh pada SOP kerja dengan syarat kebutuhan dan kinerja mereka pun juga turut diperhatikan. Penting

bagi PT. Dipo Star Finance Padang untuk senantiasa mengapresiasi para karyawan dengan berbagai bentuk manfaat seperti insentif, bonus, pujian, dan lainnya serta memberikan keadilan pada besaran manfaat yang diberikan ke setiap karyawan. Penting bagi PT. Dipo Star Finance Padang untuk senantiasa memperhatikan kembali kebutuhan dan tingkat kepuasan karyawan ketika bekerja karena semua itu memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan kedisiplinan kerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Tajeddini, K., Martin, E., & Altinay, L. (2020). The importance of human-related factors on service innovation and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 85, 102431. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102431> .
- [2] Tamsir, C. (2018). Determinants of Islamic banking growth: an empirical analysis. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 11(1), 18–39. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-20170023> .
- [3] Lemon, L. L., & Palenchar, M. J. (2018). Public Relations and Zones of Engagement: Employees' Lived Experiences and The Fundamental Nature of Employee Engagement. *Public Relations Review*, 44(1), 142–155. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.01.002> .
- [4] Mambrasar, R., Lengkong, V., & Taroreh, R. Effect of Work Environment, Reward, Punishment and Work Discipline on Organizational Commitment (Study on Employees of the Regional Financial Management Agency of Tambrauw Regency, West Papua Province). *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(6), 48–59. DOI: <https://dx.doi.org/10.31149/ijefsd.v3i6.2001> .
- [5] Wibowo, S. N., Solahudin, A., Haryanto, B. E., & Widawati, Y. (2022). The Effect of Reward And Punishment On Work Discipline. *Research Trend in Technology and Management*, 1(1), 48–56. DOI: <https://doi.org/10.56442/rttm.v1i1.4> .
- [6] Kalodimos, J. (2017). Internal Governance and Performance: Evidence from When External Discipline Is Weak. *Journal of Corporate Finance*, 43, 193–216. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2017.01.005> .
- [7] Yang, Y., & Ai, X. (2020). An Empirical Study on Relationship between Rewards and Employee Creativity in Advertising Agencies: Motivation as a Mediator. *Proceedings of the 4th International Conference on Innovation in Artificial Intelligence* (pp. 205–210). DOI: <http://dx.doi.org/10.1145/3390557.3394323> .
- [8] Hammond, H. G., & Waltemeyer, S. (2021). Policies and Procedures That May Hinder Morale, Motivation, and Engagement. In *Handbook of Research on Inclusive Development for Remote Adjunct Faculty In Higher Education* (pp. 233–252). IGI Global. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6758-6.ch016> .
- [9] Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The impact of job satisfaction and job dissatisfaction on Herzberg theory: A case study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6), 143–147. DOI: <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16> .
- [10] Kumari, K., Barkat Ali, S., Un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining The Role of Motivation and Reward In Employees' Job Performance Through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420. DOI: <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606> .
- [11] Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (2021). Influence of Organizational Rewards on Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Employee Relations*, 38(4), 596–619. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-12-2014-0150> .
- [12] Wu, J., Luan, S., & Raihani, N. (2022). Reward, Punishment, and Prosocial Behavior: Recent Developments and Implications. *Current Opinion in Psychology*, 44, 117–123. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.09.003> .
- [13] Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships Among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention In The Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401. DOI: <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572> .
- [14] Mainardes, E. W., Rodrigues, L. S., & Teixeira, A. (2019). Effects of Internal Marketing On Job Satisfaction In The Banking Sector. *International Journal of Bank Marketing*, 37(5), 1313–1333. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJBM-07-2018-0190> .
- [15] Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of Job Satisfaction In Mediation: The Effect of Reward and Personality On Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2131–2138. DOI: <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.016> .
- [16] Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction Among Frontline Employees In Hotel Industry In Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 144, 392–402. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308> .
- [17] Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's Worth It! High Performance Work Systems for Employee Job Satisfaction: The Mediation Role of Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364> .
- [18] Thiagaraj D & Thangaswamy. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction – A Study. *International Journal of Research*, 5(6), 464. DOI: <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057> .
- [19] Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the Impact of Reward and Recognition, Work Life Balance, On Employee Retention With Job Satisfaction As Mediating Variable On Millennials In Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research*, 14(3), 88–98. DOI: <http://dx.doi.org/10.24052/JBRMR/V14IS03/ART-09> .
- [20] Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264. DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526> .