

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LOTTE

SHOPPING INDONESIA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Tasya Trixie Safira

NPM. 2001110132

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TASYA TRIXIE SAFIRA
Nomor Pokok : 2001110132
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 01-04-24 Pembimbing I : M. Said, S.E., M.Si

NIDN. 0217046401

Tanggal 01 April 24 Pembimbing II : Liliana, SE., M.Si

NIDN. 0214066501

133 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TASYA TRIXIE SAFIRA
Nomor pokok/NIM : 2001110132
Jurusan/ prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.
Pembimbing Skripsi :


Tanggal 01-04-24 Ketua Pengujii : M. Saif, S.E., M.Si
NIDN. 0217046401

Tanggal 01 April '24 Penguji I : Liliana, SE., M.Si
NIDN. 0214066501


Tanggal 03-04-24 Penguji II : Kartawinata, SE, MP
NIDN. 0214125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Manajemen


Dr. Msy. Mikral, S.E., MSi, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program studi


Marivam Zanariah, S.E, MM
NIDN. 0222096301

133/PS/DFEB/ 24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. **“Perjuangan meraih mimpi adalah hal manis yang akan dikenang saat tercapai ”.**
2. **“Tidak ada yang tidak mungkin, asal ada niat dan tekad yang kuat semua akan menjadi mungkin”.**
3. **“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, Sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.**
(QS Ar Rad 11)

Skripsi ini kupersembahkan :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai dan sayangi yaitu Bapak Alamsyah dan Ibu Mardiah. Mereka memang tidak sempat merasakan bangku kuliah, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Ketiga saudara penulis Ari Setiawan, Cholly Siski Marsyah dan Khanza Putri Adilla. Terima kasih telah memberikan semangat dan keyakinan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Merdiansyah sebagai partner special penulis. Terima kasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal. Telah menjadi rumah yang selalu menemani dan meluangkan waktunya mendukung hingga menghibur dalam kesedihan memberikan semangat serta menjadi donatur hidup.
5. Kepada sahabatku Satria Yoga Pamungkas yang selalu di repotkan dari awal perkuliahan sampai dengan tamat. Serta kepada sahabatku Diah Monika Sari yang selalu memberikan support kepada penulis.
6. Kepada sahabat kecilku An-nur Rizkia Bunga sulazmi dan Salsadilla Febriani yang selalu ada didekat penulis baik suka maupun duka.
7. Kupersembahkan teruntuk Dosen-Dosenku, terutama pembimbingku yaitu Bapak M.Said,S.E.,M.Si dan Ibu Liliana,S.E.,M.Si yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis.
8. Sahabat seperjuangan penulis, Rika Putri Ayu, Amelia Pratiwi, Msy. Hadiska Sapitri dan Ciara Kesuma Dewi yang selalu membantu penulis dalam perkuliahan. Dan Novelia Nur Rahayu sahabat KKN yang selalu ada dan membantu selama KKN serta penulisan skripsi ini.
9. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri, Tasya Trixie Safira. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, terima kasih telah menjadi perempuan hebat yang memilih kuliah sambil kerja. Apapun rintangannya jangan pernah menyerah, buktikan kalau perempuan itu tidak lemah.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tasya Trixie Safira
Nomor Pokok/ NPM : 2001110132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping
Indonesia.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikian surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 26 Maret 2024



Tasya Trixie Safira

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian, peneliti berusaha semaksimal mungkin agar penyusunan skripsi ini berhasil dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diterima dan disetujui pada saat sidang skripsi.

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, peneliti menghantarkan banyak terimakasih kepada pihak yang mendukung :

1. Bapak Prof. Dr.Ir. H. Edizal AE,M.S. Selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. AK.CA. CSRS Selaku Dekan Faukltas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM Selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak M. Said, S.E.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Liliana, S.E.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan serta karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia cabang Palembang yang telah memberikan izin meneliti sehingga dapat menyelesaikan dengan baik.
7. Kedua Orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Terimakasih untuk kerabat-kerabat yang tidak bisa peneliti tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, peneliti berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2024

Tasya Trixie Safira
NPM.2001110132

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	9
2.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	13
2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin	15
2.3 Kompetensi	15
2.3.1 Pengertian Kompetensi	15
2.3.2 Jenis – Jenis Kompetensi	16
2.3.3 Tujuan Kompetensi.....	17
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	17

2.4 Penghargaan.....	18
2.4.1 Pengertian Penghargaan.....	18
2.4.2 Jenis – Jenis Penghargaan.....	19
2.4.3 Tujuan Penghargaan.....	20
2.4.4 Dimensi dan Indikator Penghargaan.....	20
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan	21
2.6 Kerangka Berpikir.....	23
2.7 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1 Tempat Penelitian	25
3.1.2 Waktu Penelitian.....	25
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.2.1 Sumber Data.....	26
3.2.1.1 Data Primer.....	26
3.2.1.2 Data Sekunder	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.2.1 Observasi.....	26
3.2.2.2 Kuesioner	27
3.2.2.3 Interview.....	27
3.2.2.3 Dokumentasi.....	27
3.3 Populasi Sampel dan Sampling.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel dan Sampling	28
3.4 Rancangan Penelitian.....	29
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	29
3.5.1 Variabel Penelitian.....	29
3.5.2 Definisi Operasional	30
3.6 Instrumen Penelitian	32

3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.7.3 Regresi Linear Berganda	36
3.7.4 Koefisien Determoinasi (R^2).....	36
3.8 Uji Hipotesis Penelitian	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Profil Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	41
4.1.2 Struktur Organisasi.....	43
4.1.3 Kegiatan Umum Perusahaan	50
4.2 Profil Umum Responden.....	51
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	51
4.2.2 Usia Responden.....	51
4.2.3 Masa Kerja Responden.....	52
4.2.4 Status Responden	53
4.2.5 Pendidikan Terakhir Responden	54
4.3 Analisis Data	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.3.3 Asumsi Klasik	57
4.3.3.1 Uji Normalitas	57
4.3.3.1 Uji Multikolinearitas	58
4.3.3.1 Uji Heteroskedastisitas	59
4.3.3.2 Uji Autokorelasi	60
4.3.4 Uji Regresi Liniear Berganda.....	61
4.3.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	62
4.3.6 Hasil Analisis Determinasi (R^2)	63
4.3.7 Uji Hipotesis.....	64

4.3.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	64
4.3.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	65
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	66
4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	68
4.4.3 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Lain yang Relevan.....	21
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	25
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	30
Tabel 3. 3 Skala Likert	32
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	51
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	52
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa Kerja di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	52
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	53
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Palembang	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Berganda	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi (r).....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian	23
Gambar 4. 1 Logo PT. Lotte Shopping Indonesia Lama.....	42
Gambar 4. 2 Logo PT. Lotte Shopping Indonesia Baru.....	42
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuesioner	78
Lampiran 2 Data Estimasi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	83
Lampiran 3 Data Estimasi Variabel Kompetensi (X2).....	83
Lampiran 4 Data Estimasi Variabel Penghargaan (X3)	85
Lampiran 5 Data Estimasi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	86
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	86
Lampiran 7 Regresi Linear Berganda	89
Lampiran 8 Uji Statistik.....	89
Lampiran 9 Uji Hipotesis	89

ABSTRAK

TASYA TRIXIE SAFIRA, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia (Dibawah bimbingan Bapak M. Said, S.E.,M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lotte Shopping Indonesia.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 responden dan menggunakan sampel teknik *purposive sampling* dan rumus *Slovin* sehingga diperoleh 45 responden. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Penghargaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lotte Shopping Indonesia dan variabel memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lotte Shopping Indonesia

Hasil Analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,818. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Penghargaan (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,80% dan sisanya sebesar $100\% - 81,80\% = 18,2\%$ variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

TASYA TRIXIE SAFIRA, The Effect of Work Discipline, Competency and Appreciation on Employee Performance of PT. Lotte Shopping Indonesia (Under the guidance of Mr. M. Said, S.E.,M.Si and Mrs. Liliana, S.E., M.Si)

This study aims to determine how the influence of work Discipline, Competence and Appreciation on Employee Performance at PT. Lotte Shopping Indonesia.

This research design uses the method used in the study, which is quantitative. The population in this study was 80 respondents and used samples of purposive sampling techniques and the Slovin formula so that 45 respondents were obtained. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results of this study show that work Discipline (X1), Competence (X2) and Rewards (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Lotte Shopping Indonesia and variables have a simultaneous influence on employee performance (Y) at PT. Lotte Shopping Indonesia

The results of the coefficient of determination (R²) analysis obtained an Adjusted R square value of 0.818. This value can be interpreted as the variables Work Discipline (X1), Competency (X2) and Reward (X3) are able to explain Employee Performance (Y) by 81.80% and the remaining $100\% - 81.80\% = 18.2\%$ dependent variables which can be explained by other factors that are not studied in this study.

Keywords : Job Discipline, Competence, Award, Employee Performance

BAB I

PENDALUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Maju dan berkembang dikatakan berhasil apabila setelah jangka waktu tertentu usahanya mengalami peningkatan, baik di dalam permodalan, skala usaha hasil atau laba, jenis pengolaan, perluasan usaha, jumlah pelanggan dan lainnya. Dalam hal pengolaan perusahaan tentu saja tidaklah mudah dikarenakan memiliki prinsip-prinsip korporasi serta bertanggung jawab guna menghasilkan sumber daya yang Capable atau seseorang yang mampu melakukan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Masalah yang sering dihadapi instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang, dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan, secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Armstrong & Baron, (1998) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang, karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri

setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Adapun dampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu perusahaan akan berkembang dengan pesat, perusahaan akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran, dan bisa mengurangi risiko-risiko yang akan terjadi dalam perusahaan. Sedangkan dampak negatifnya apabila kinerja karyawan buruk maka perkembangan perusahaan tersebut bisa makin lama makin mundur, atau malah fatal dan mengakibatkan perusahaan bisa tutup. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah, disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, motivasi, kerjasama tim, dan lain-lain.

Menurut Sumadhinata, (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Jika disiplin tidak ditegakkan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Wibowo & Utomo, (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Menurut Muis et al., (2018) *Reward* atau penghargaan adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui penghargaan karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab dan berkualitas dengan tugas yang telah diberikan. Penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi.

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, penghargaan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan berbakat. Namun penerapan *reward* juga perlu dilakukan dengan hati-hati. Jika tidak dirancang dengan baik, sistem *reward* bisa berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan konflik ditempat kerja.

Menurut Suntoyo, (2015) Motivasi kerja adalah sebagian keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dalam hal ini motivasi yang kuat dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, meningkatkan gajinya, pemberian bonus dan kesempatan.

Menurut Ibrahim et al., (2021) kerjasama tim adalah sekelompok

orang yang berbakat, keterampilan, pengalaman dan latar belakang yang berbeda berkumpul untuk mencapai satu atau lebih tujuan kegiatan. PT. Lotte Shopping Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang grosir (wholesale) sebagai penjualan barang niaga kepada pengecer, penggunaan bisnis industri, komersial, institusi atau profesional kepada pedagang dengan status permodalan asing (PMA) dari Korea selatan. Lotte grosir menjual berbagai bahan makanan, minuman, pakaian, mainan, elektronik, perabotan rumah tangga dan barang lainnya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin kerja, seperti masih banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu datang ke tempat kerja, meninggalkan pekerjaan diwaktu bekerja, melebihi jam istirahat yang telah ditentukan, tidak disiplinnya dalam menjalankan *Guidance Standar Operational Procedure (SOP)*.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi kerja yaitu kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti kurangnya keterampilan komunikasi dengan karyawan lainnya, kurang terampil dalam mengambil tindakan, serta kurang terampilnya dalam menjalankan tugas

Pemberian penghargaan di PT. Lotte Shopping Indonesia terdapat keseimbangan yang tepat antara *reward* intrinsik dan ekstrinsik, *reward* intrinsik adalah kepuasan pribadi yang diperoleh dari melakukan sesuatu tugas atau aktivitas. Sedangkan *reward* ekstrinsik adalah hadiah atau penghargaan yang diberikan oleh pihak eksternal sebagai imbalan atas tugas

atau aktivitas yang dilakukan. Dalam hal penghargaan, PT. Lotte Shopping Indonesia juga memberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan. Penghargaan di beri kepada karyawan selama satu bulan sekali untuk karyawan yang berkompeten, akan tetapi tiga bulan belakangan ini perusahaan tidak memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawannya. Hal tersebut membuat karyawan di perusahaan ini menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya nya karena tidak adanya penghargaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Disiplin, Kompetensi, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia ?
2. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lotte Shopping Indonesia ?
4. Apakah Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lotte Shopping Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Penghargaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia.
2. Pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lotte Shopping Indonesia.
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lotte Shopping Indonesia.
4. Pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lotte Shopping Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan baik secara teori ataupun praktek mengenai pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi, Penghargaan terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi PT. Lotte Shopping Indonesia dan dapat menjadi pertimbangan

untuk memperbaiki kualitas kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja maupun kepuasan yang maksimal.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian dengan topik yang sama. Dan dapat mempromosikan Universitas Tridinanti ditengah – tengah dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66–76.
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Akbar, M. R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin*.
- Amri, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(2), 53–59.
- Andriani, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Electre (Studi Kasus: Swalayan Maju Bersama). *Jatilima*, 1(2), 1–9.
- Ansory, I., Herviani, V. K., & Amelia, D. J. (2021). Evaluasi Tenaga Pendidik Di Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusi Kota Batu. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 5(2), 150–157.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. (No Title).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2p Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. Dan Manaj*, 3(1), 61–70.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Kelana, A., & Muslim, Z. S. (2021). Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Di Smk Negeri 2 Binjai. *Alacrity: Journal Of Education*, 63–70.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*.
- Mannayong, J. U., & Haerul, H. U. (2019). Analysis Of Employee Competency Development At The Corporate Headquarters Of Makassar Raya Makassar City Market. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nainggolan, O. V. (2018). Analisis Kelayakan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkh) Sepatu Dan Sandal Di Bogor. *Jurnal Bina Akuntansi*, 5(1), 101–149. <https://doi.org/10.52859/Jba.V5i1.37>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Paramitha, I. A. I., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 122–128.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sari, D. R., Haris, A., & Hermawan, D. J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. *Jumad: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 361–370.
- Sari, N. M. (2020). *Pengaruh Teamwork, Reward, Punishment, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Swadaya Graha Gresik*. Universitas Pgris Adibuana Surabaya.
- Sinaga, S., & Hasibuan, A. L. (2022). The Effect Of Work Discipline And Compen Station On The Performance Of Teacher And Staff At The Pelita Medan Foundation In 2021. *Ijcs: International Journal Of Community Service*, 1(1), 28–37.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 3*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage (Sca)*, 8(1).
- Suntoyo, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Suranti, T., & Wulantina, E. (2023). Pengembangan E-Modul Matematika Berbasis Etnomatematika Pada Materi Persamaan Dan Pertidaksamaan Linier Satu Variabel Kelas Vii. *Jurnal Equation: Teori Dan Penelitian Pendidikan Matematika*, 6(2), 44–61.
- Sutrisno, N. C., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 627–637.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). Pkm Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal Of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Pt Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).
- Widiyanti, W., Susilowati, I. H., & Retnowulan, J. D. I. (2019). *Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Pada Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri Ragunan Jakarta Selatan*.
- Winata, V., & Rini, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta

Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 286–296.

Wirawan, N. D. H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tegak Klungkung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.