



Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja Personel Satintelkam Polres Tuban

Muhammad Yusuf^{1*}, Chamariyah², Woro Utari³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Indonesia

E-mail: muhammad.raffa.alrasyad@gmail.com¹, chamariyah72@gmail.com², woroutari@uwp.ac.id³

*Penulis Korespondensi: muhammad.raffa.alrasyad@gmail.com

Abstract. Muhamad Yusuf (2026). This explanatory study examines the effect of rewards and motivation on work performance, with work discipline as a mediating variable among Satintelkam personnel at the Tuban Police Headquarters. The research employed a quantitative approach with a sample of 34 respondents, and the data were analyzed using SEM-PLS. The study aimed to test and analyze the direct effect of rewards on personnel work performance and work discipline, the direct effect of motivation on personnel work performance and work discipline, and the direct effect of work discipline on personnel work performance. In addition, this study examined the indirect effects of rewards and motivation on work performance through work discipline as a mediating variable. The results show that rewards have a direct but insignificant effect on personnel work performance, while rewards have a direct and significant effect on work discipline. Motivation also has a direct but insignificant effect on personnel work performance, yet it significantly affects work discipline. Furthermore, work discipline has a direct and significant effect on work performance. Rewards and motivation also have significant indirect effects on personnel work performance mediated by work discipline.

Keywords: Motivation; Rewards; SEM-PLS; Work Discipline; Work Performance.

Abstrak. Muhamad Yusuf (2026). Penelitian eksplanatori ini mengkaji pengaruh penghargaan (*rewards*) dan motivasi terhadap kinerja kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada personel Satintelkam di Markas Kepolisian Tuban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 34 responden, dan data dianalisis menggunakan SEM-PLS. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja kerja dan disiplin kerja personel, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja kerja dan disiplin kerja, serta pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung penghargaan dan motivasi terhadap kinerja kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja kerja personel, namun berpengaruh langsung signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi juga memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap kinerja kerja, tetapi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja kerja. Penghargaan dan motivasi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Kerja; Motivasi; Penghargaan; SEM-PLS.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan salah satu pemegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Demikian halnya pada organisasi Kepolisian, semakin baik anggota satuan maka kinerja institusi akan semakin baik. Polisi Republik Indonesia (Polri) memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan (Deddy et al.,

2022). Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah.

Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Polisi Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat. Polisi Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tercapainya prestasi kerja pegawai sesuai yang diharapkan organisasi akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan mengikuti perkembangan perubahan yang begitu pesat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prestasi kerja personel merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap prestasi kerja personel dalam satu organisasi pun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja personel merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Prestasi kerja personel yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi.

Agar institusi kepolisian dapat dengan baik menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan maka semua anggota polisi haruslah berkinerja baik, namun dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, tidaklah cukup hanya dengan mendapatkan anggota yang kompeten, namun juga ada faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah *reward*. Salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja personelnnya adalah dengan cara pemberian *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan personelnnya, yaitu

dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini adalah dengan memberikan *reward* (penghargaan) yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh personel yang dimaksudkan untuk mendorong personel dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. *Reward* dapat diartikan sebagai sistem pengkajian dikaitkan dengan penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan kinerja personel dalam organisasi. Sasaran *reward* mendorong peningkatan kinerja pegawai (Herlina et al., 2023).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2020) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja menunjukkan hasil yang sejajar. Menurut Arep (2020) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Bagi seorang pegawai, motivasi sangat penting karena berhubungan langsung dengan prestasi kerjanya sebagai personel dalam melayani masyarakat. Adanya tuntutan masyarakat agar ada perubahan dalam hal pelayanan public semakin lebih meningkat, maka perlu diperhatikan adanya suatu motivasi. Stanley Vance dalam Sudarman Danim (2019) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan tertentu yang menguntungkan dilihat dari respek pribadi dan terutama organisasi.

Motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata dalam bentuk uang. Namun banyak hal yang juga bisa menjadikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja, antara lain adanya rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan sosial, adanya penghargaan dari atasan dan rekan, serta adanya kesempatan aktualisasi diri (Maslow dalam Anwari, 2019). Dipandang dari sisi motivasi dalam meningkatkan kinerja. Menurut Donal dalam Hamalik (2021) motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peranan yang strategis dalam aktivitas mengajar seseorang. Motivasi diperlukan untuk menambah semangat personel sehingga terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yang tinggi tercermin dari ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses meskipun dihadap oleh berbagai

kesulitan. Motivasi yang dimiliki oleh personel itu timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu dari dalam diri sendiri yang disebut intrinsik, atau faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Dalam meningkatkan prestasi kerja personel agar lebih baik juga perlu adanya penegakan sikap disiplin kerja terhadap personel. Sastrohadiwryo (2019) mengemukakan bahwa kondisi disiplin kerja personel akan tidak maksimal jika pemimpin memiliki sifat kepemimpinan dan organisasi dapat mengelola SDMnya. Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing personel tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh personel yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin kerja ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing personel untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para personel tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para personel yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baharuddin et al. (2022) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2021) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian Baharuddin et al. (2022) dengan Arif (2021) merupakan *gab reseach* dari hubungan motivasi terhadap prestasi kerja. Berikutnya penelitian terdahulu yang dilakukan Pentury (2022) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanusi dan Siska (2023) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian Pentury (2022) dengan Sanusi dan Siska (2023) merupakan *gab reseach* dari hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan perbedaan temuan penelitian ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan serta ketertarikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji kembali hubungan antar variabel

dalam konteks yang berbeda dengan pendekatan analisis yang lebih kuat. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh reward dan motivasi terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)* pada personel Satintelkam Polres Tuban, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris baru bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor kepolisian.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang di hadapi personel bagian Satintelkam Polres Tuban adalah prestasi kerja personel dan disiplin kerja yang masih kurang optimal. Faktor tersebut disebabkan reward dan motivasi yang belum optimal. Hal ini menyebabkan prestasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki disiplin kerja yang baik agar dapat membawa dampak positif terhadap kinerja personel yang dilakukannya, selain itu personel dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, professional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Berdasarkan adanya *gap reseach* dan fenomena yang ada hal-hal yang terjadi lingkup Satintelkam Polres Tuban kurang optimalnya prestasi kerja dan disiplin kerja personel, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Satintelkam Polres Tuban dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja Personel Satintelkam Polres Tuban”.

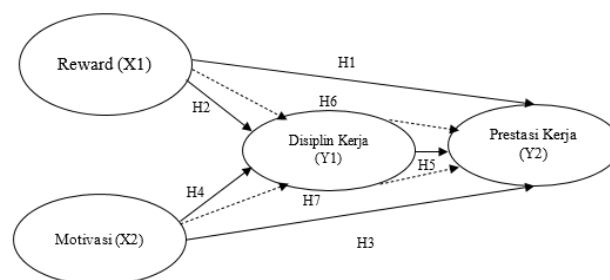
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *reward* mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, apakah reward mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, serta apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji apakah *reward* mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja, serta apakah motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja personel di

Satintelkam Polres Tuban, serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung *reward* terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja, serta pengaruh tidak langsung motivasi terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan, terutama yang mengkaji reward, motivasi, disiplin kerja, serta prestasi kerja personel. Selain itu, bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi pembaca yang tertarik mendalami bidang sumber daya manusia, khususnya terkait *reward*, motivasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan pertimbangan kepada pimpinan atau pengambil kebijakan pada Bagian Satintelkam Polres Tuban dalam rangka meningkatkan kinerja personel ditinjau dari faktor *reward*, motivasi, dan disiplin kerja. Bagi personel Satintelkam Polres Tuban, hasil penelitian ini dapat menjadi tolok ukur untuk mengetahui kinerja masing-masing serta sebagai bahan evaluasi diri dalam mengidentifikasi hal-hal penting guna meningkatkan kinerja personel berdasarkan faktor reward, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, bagi Universitas Wijaya Putra, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan referensi untuk menambah literatur perpustakaan universitas.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 ini:



Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, kajian hasil penelitian empiris dan kajian teoritis yang telah diuraikan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Reward* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban.

H2: *Reward* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban.

H3: Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban.

H4: Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban.

H5: *Reward* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban.

H6: *Reward* berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja.

H7: Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Model atau kerangka penelitian dimaksudkan untuk lebih memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Dewi et al., 2024). Desain penelitian merupakan suatu rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan serta diolah guna menjawab pertanyaan penelitian (Soemantri, 2020). Standar tuntutan perusahaan terhadap hasil atau keluaran yang dihasilkan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan (Istanti et al., 2021). Kemampuan manajemen waktu dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang telah disusun (Dewi et al., 2020). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Dewi et al., 2022). Model atau kerangka penelitian dimaksudkan untuk lebih memperjelas esensi pembahasan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori dalam penelitian, termasuk hubungan antarvariabel yang berpengaruh (Istanti et al., 2024). Penelitian ini akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu model pengukuran atau model eksternal, model struktural atau model internal, dan pengujian hipotesis (Budi et al., 2023).

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Faisal et al. (2018), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Metode analisis data diolah dengan menggunakan analisis data *SEM-PLS*.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Arikunto, (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satuan Intelkam Polres Tuban yang berjumlah 34 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu personel di Satuan Intelkam Polres Tuban yang berjumlah 34 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2019), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang diteliti karena jumlahnya kurang dari 100. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA).

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Reward (R)	0.943	0.927
Motivasi (M)	0.961	0.954
Disiplin Kerja (DK)	0.937	0.922
Prestasi Kerja Personel (PKP)	0.943	0.932

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2026.

Pada tabel 1 hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* (CA) dan *composite reliability* (CR) pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar Kuadrat AVE.

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Reward (R)	0.737	Valid
Motivasi (M)	0.757	Valid
Dsiplin Kerja (DK)	0.653	Valid
Prestasi Kerja Personel (PKP)	0.626	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2026.

Pada tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu *Reward* (R), *Motivasi* (M), *Disiplin Kerja* (DK) dan *Prestasi Kerja Personel* (PKP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur.

No	Korelasi	P Values	Keterangan
1	Reward → Prestasi Kerja Personel	0.577	Tidak Signifikan
2	Reward → Disiplin Kerja	0.001	Signifikan
3	Motivasi → Prestasi Kerja Personel	0.484	Tidak Signifikan
4	Motivasi → Disiplin Kerja	0.000	Signifikan
5	Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.000	Signifikan
6	Reward → Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.001	Signifikan
7	Motivasi → Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.003	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2026

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

Uji Pengaruh Reward terhadap Prestasi Kerja Personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* terhadap prestasi kerja personel sebesar 0.577 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa reward berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikansi $0.577>0.05$.

Uji Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel reward terhadap disiplin kerja 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0.001<0.05$.

Uji Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap prestasi kerja personel sebesar 0.484 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikan $0.484>0.05$.

Uji Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi $0.000<0.05$.

Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel karena nilai signifikansi $0.000<0.05$.

Uji Pengaruh Reward terhadap Prestasi Kerja Personel yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0.001<0.05$.

Uji Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Personel yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.

Korelasi	Koefisien Jalur/ Original Sampel	<i>P</i> Value	Ket
Reward → Prestasi Kerja Personel	0.073	0.577	H1 ditolak
Reward → Disiplin Kerja	0.445	0.001	H2 diterima
Motivasi → Prestasi Kerja Personel	0.075	0.484	H3 ditolak
Motivasi → Disiplin Kerja	0.508	0.000	H4 diterima
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.831	0.000	H5 diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2026.

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung model struktural sebagai berikut:

H₁: Reward Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.073 dan *p-value* sebesar 0.577 yaitu tidak signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa reward (X1) terhadap prestasi kerja (Y2) ditolak, artinya reward tidak mampu meningkatkan prestasi kerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama ditolak.

H₂: Reward Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh *reward* (X1) terhadap disiplin kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.445 dan *p-value* sebesar 0.001 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa reward (X1) terhadap disiplin kerja (Y1) diterima, artinya reward mampu meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

H₃: Motivasi Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh motivasi (X₂) terhadap prestasi kerja personel (Y₂) dengan nilai koefisien jalur yang dimiliki sebesar 0.075 dan *p-value* sebesar 0.484 yaitu tidak signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa motivasi (X₂) terhadap prestasi kerja personel (Y₂) ditolak, artinya motivasi tidak mampu meningkatkan prestasi kerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga ditolak.

H₄: Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh motivasi (X₂) terhadap disiplin kerja (Y₁) dengan nilai koefisien jalur yang dimiliki sebesar 0.508 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa motivasi (X₂) terhadap disiplin kerja (Y₁) diterima, artinya motivasi mampu meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

H₅: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh disiplin kerja (Y₁) terhadap prestasi kerja personel (Y₂) dengan nilai koefisien jalur yang dimiliki sebesar 0.831 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (Y₁) terhadap prestasi kerja personel (Y₂) diterima, artinya disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban, terbukti kebenarannya dan hipotesis kelima diterima.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	Koefisien Jalur/ Original Sampel	P Value	Ket
Reward → Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.369	0.001	H6 diterima (Mediasi Penuh)
Motivasi → Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Personel	0.422	0.003	H7 diterima (Mediasi Penuh)

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2026.

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung model struktural sebagai berikut:

H₆: Reward Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang dimiliki oleh *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalur yang dimiliki sebesar 0.369 dan p-value sebesar 0.001 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa *reward* (X1) terhadap prestasi kerja personel (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) diterima, artinya disiplin kerja mampu memediasi *reward* terhadap prestasi kerja personel. Hubungan pengaruh tidak langsung tentang *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh hubungan *reward* terhadap prestasi kerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja, terbukti kebenarannya dan hipotesis keenam diterima.

H₇: Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang dimiliki oleh motivasi (X2) terhadap prestasi kerja personel (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalur yang dimiliki sebesar 0.422 dan p-value sebesar 0.003 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa motivasi (X2) terhadap prestasi kerja personel (Y2) yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y1) diterima, artinya disiplin kerja mampu memediasi motivasi terhadap prestasi kerja personel. Hubungan pengaruh tidak langsung tentang motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh hubungan motivasi terhadap prestasi kerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban yang dimediasi oleh disiplin kerja, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di Satintelkam Polres Tuban sebagai responden penelitian. Hasil persamaan *SEM PLS* yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi

hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Reward Berpengaruh Tidak Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari *reward* terhadap prestasi kerja personel yaitu positif tidak signifikan dengan nilai sebesar 0.577 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa *reward* tidak mampu menciptakan prestasi kerja personel semakin meningkat khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian *reward*, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, belum mampu secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja personel. Dalam konteks organisasi kepolisian, *reward* cenderung dipersepsikan sebagai bagian dari sistem administrasi dan hak normatif yang melekat pada jabatan dan masa kerja, sehingga tidak selalu dipahami sebagai bentuk apresiasi atas capaian kinerja individual. Akibatnya, *reward* tidak memiliki daya dorong yang kuat untuk memengaruhi prestasi kerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryusi dan Wasisto (2023) serta Febriani et al. (2024) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan temuan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Pada organisasi non-pemerintah atau perusahaan swasta, *reward* umumnya lebih fleksibel, kompetitif, dan berbasis hasil kerja, sehingga lebih efektif dalam mendorong prestasi kerja. Sebaliknya, pada organisasi kepolisian yang bersifat birokratis dan hierarkis, ruang diferensiasi *reward* relatif terbatas, sehingga pengaruhnya terhadap prestasi kerja menjadi kurang signifikan. Secara teoritis menurut Robbins & Judge (2020) menegaskan bahwa *reward* akan berpengaruh terhadap prestasi kerja apabila dipersepsikan adil, transparan, dan memiliki hubungan langsung dengan kinerja. Apabila *reward* diberikan tanpa perbedaan yang jelas antara personel berprestasi dan tidak berprestasi, maka *reward* tersebut tidak akan memotivasi peningkatan prestasi kerja. Kondisi ini relevan dengan lingkungan Satintelkam Polres Tuban, di mana sistem *reward* cenderung seragam dan kurang menekankan pada perbedaan kontribusi individu.

Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja personel tidak dapat hanya mengandalkan pemberian *reward* semata. Faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen terhadap tugas, serta nilai pengabdian dan profesionalisme sebagai aparat penegak hukum justru memiliki peran yang lebih dominan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perbaikan sistem *reward* perlu diarahkan pada prinsip keadilan, keterkaitan dengan kinerja, serta dikombinasikan dengan penguatan faktor non-material agar mampu berkontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi kerja personel.

Reward Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari *reward* terhadap disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.001 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa *reward* mampu menciptakan disiplin kerja semakin meningkat khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja personel. *Reward* yang diberikan, baik dalam bentuk finansial seperti insentif dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti penghargaan, pengakuan, dan apresiasi dari pimpinan, mampu mendorong personel untuk mematuhi peraturan, menaati jam kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam lingkungan organisasi kepolisian yang menuntut ketertiban dan kepatuhan tinggi, *reward* berfungsi sebagai stimulus positif yang memperkuat perilaku disiplin.

Secara teoritis menurut Hasibuan (2021) menegaskan bahwa *reward* merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya penghargaan, pegawai merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Perasaan dihargai tersebut menumbuhkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan tanpa paksaan. Hal ini relevan dengan kondisi Satintelkam Polres Tuban, di mana *reward* berperan dalam menumbuhkan disiplin kerja yang bersifat sukarela dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban menunjukkan bahwa *reward* bukan hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam membangun budaya disiplin. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan perlu merancang sistem *reward* yang adil,

transparan, dan konsisten agar dapat terus memperkuat disiplin kerja personel sebagai fondasi utama dalam peningkatan kinerja dan profesionalisme kepolisian.

Motivasi Berpengaruh Positif Tidak Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap prestasi kerja personel yaitu positif tidak signifikan dengan nilai sebesar 0.484 (lebih dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi tidak mampu menciptakan prestasi kerja personel semakin meningkat khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan prestasi kerja personel, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki personel belum sepenuhnya terkonversi menjadi prestasi kerja yang optimal, sehingga perannya dalam meningkatkan prestasi kerja masih bersifat terbatas. Dalam konteks organisasi kepolisian, motivasi kerja sering kali bersifat normatif dan terkait dengan kewajiban institusional, sehingga variasinya antar personel relatif kecil dan dampaknya terhadap prestasi kerja menjadi kurang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saiful Arif (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Mufarrohah et al. (2024) serta Susanto & Agus (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Pada organisasi swasta, motivasi sering dikaitkan secara langsung dengan sistem insentif, promosi, dan kompetisi kinerja, sehingga dampaknya terhadap prestasi kerja lebih terasa. Sebaliknya, pada organisasi kepolisian seperti Satintelkam Polres Tuban, prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh standar operasional, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap perintah, sehingga pengaruh motivasi menjadi relatif lebih lemah.

Dengan demikian, pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi terhadap prestasi kerja personel di Satintelkam Polres Tuban menunjukkan bahwa motivasi tetap memiliki peran dalam meningkatkan prestasi kerja, namun belum menjadi faktor penentu utama. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan prestasi kerja personel perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengombinasikan peningkatan motivasi, penguatan disiplin kerja, kejelasan sistem penilaian kinerja, serta dukungan organisasi agar motivasi

yang dimiliki personel dapat teraktualisasi secara optimal dalam bentuk prestasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Disiplin Kerja di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan disiplin kerja semakin meningkat khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki personel, semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan. Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih patuh terhadap peraturan, memiliki kesadaran untuk hadir tepat waktu, menaati perintah kedinasan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks organisasi kepolisian, motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong personel untuk menjaga disiplin sebagai bagian dari profesionalisme dan pengabdian kepada institusi.

Secara teoritis, temuan penelitian ini diperkuat oleh teori kebutuhan dari Maslow (2019) yang menyatakan bahwa individu akan berperilaku sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Ketika kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi melalui motivasi kerja, maka individu akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin. Selain itu, teori *Need for Achievement* yang dikemukakan oleh McClelland (2019) juga menjelaskan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan berusaha menjaga disiplin sebagai sarana untuk mencapai standar kinerja dan keberhasilan yang diharapkan.

Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja personel sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun dan memelihara motivasi kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pimpinan perlu memperkuat motivasi personel melalui pemberian kepercayaan, pengakuan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga disiplin kerja dapat terjaga secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja institusi kepolisian.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel. Hasil analisis *Smart PLS*,

dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan prestasi kerja personel semakin meningkat khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja personel, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur operasional. Dalam lingkungan Satintelkam Polres Tuban yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan berorientasi pada ketertiban serta keamanan, disiplin kerja menjadi faktor kunci yang menentukan kualitas dan kuantitas prestasi kerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerrit M. Pentury (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Agus (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan determinan penting prestasi kerja, baik pada organisasi sektor publik maupun swasta. Secara teoritis, temuan penelitian ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Selain itu, Terry (2020) menegaskan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karena disiplin menciptakan keteraturan, efisiensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Satintelkam Polres Tuban menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme personel. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan prestasi kerja perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan proporsional.

Reward Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi disiplin kerja. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path*

coefficients dari *reward* terhadap prestasi kerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.001 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi *reward* terhadap prestasi kerja, khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa *reward* tidak secara langsung meningkatkan prestasi kerja personel, tetapi terlebih dahulu memengaruhi disiplin kerja personel, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan prestasi kerja personel. Dengan kata lain, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penyalur (mediator) yang menjembatani pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja personel. Kondisi ini menunjukkan bahwa *reward* akan lebih efektif dalam meningkatkan prestasi kerja personel apabila mampu membentuk perilaku disiplin yang konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, temuan penelitian ini diperkuat oleh teori *Reinforcement* dari Skinner (2018) yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penguatan positif akan cenderung diulang. Dalam konteks ini, *reward* bertindak sebagai penguat yang mendorong perilaku disiplin, seperti kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Disiplin kerja menjadi bentuk perilaku yang diperkuat oleh *reward* dan berimplikasi langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Vroom (2019), yang menyatakan bahwa individu akan berusaha meningkatkan kinerja apabila mereka percaya bahwa usaha dan perilaku kerja yang baik akan menghasilkan *reward* yang bernilai. Dalam penelitian ini, disiplin kerja mencerminkan bentuk usaha dan perilaku kerja yang konsisten, sedangkan *reward* menjadi hasil yang diharapkan. Hubungan ini menjelaskan mengapa *reward* dapat meningkatkan prestasi kerja secara signifikan melalui peningkatan disiplin kerja.

Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan efektivitas *reward*. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan perlu merancang sistem *reward* yang tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga secara eksplisit mendorong perilaku disiplin. Dengan penguatan disiplin kerja yang berkelanjutan, *reward* akan menjadi instrumen strategis yang mampu meningkatkan prestasi kerja personel secara efektif dan berkesinambungan.

Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Personel di Satintelkam Polres Tuban yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi disiplin kerja. Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap prestasi kerja personel yang di mediasi oleh disiplin kerja yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.003 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi motivasi terhadap prestasi kerja personel, khususnya di Satintelkam Polres Tuban. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi tidak hanya secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja personel, tetapi juga memperkuat disiplin kerja personel, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja secara optimal. Dengan kata lain, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja personel, sehingga motivasi yang dimiliki personel dapat diwujudkan dalam perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap aturan, dan konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Secara teoritis, temuan penelitian ini diperkuat oleh Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama perilaku kerja personel, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendali agar perilaku tersebut selaras dengan tujuan organisasi. Kombinasi antara motivasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Hal ini relevan dengan karakteristik organisasi kepolisian yang menuntut motivasi pengabdian sekaligus kedisiplinan tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian, pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja di Satintelkam Polres Tuban menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja personel tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun motivasi yang berkelanjutan serta memperkuat disiplin kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa pimpinan perlu mengintegrasikan strategi peningkatan motivasi dengan penegakan disiplin kerja yang konsisten agar motivasi personel dapat terimplementasi secara efektif dalam bentuk prestasi kerja yang optimal dan profesional.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya (Sholeh et al., 2024). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Indriana et al.,

2019). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut (Salim et al., 2024). Model SERVQUAL mencakup perhitungan selisih antara nilai yang diberikan oleh pelanggan untuk setiap pasangan pernyataan yang berkaitan dengan harapan dan persepsi (Zuhro et al., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, strategi pemasaran kredit berperan penting dalam memperoleh dan mempertahankan pelanggan (Mahjudin et al., 2025). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya (Sutopo et al., 2021). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya (Firdaus et al., 2021).

4. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel, sehingga hipotesis 1 ditolak. *Reward* juga diketahui berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. Selanjutnya, motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel, sehingga hipotesis 3 ditolak. Motivasi juga berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis 4 diterima. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 5 diterima. Selain itu, *reward* berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh pengaruh *reward* terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 6 diterima. Motivasi juga berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja personel yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja mampu memediasi penuh pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Arep, I. (2020). Manajemen motivasi. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arif, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Dharma Pratama Sejati Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–123.

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Baharuddin, A. A., et al. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Danim, S. (2019). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Rineka Cipta.
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Faisal, S. (2018). *Format-format penelitian sosial*. Rajawali Pers.
- Febriani, Y., et al. (2024). Pengaruh reward terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76–82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan nomei: Merdeka belajar kampus merdeka*.
- Hamalik, O. (2021). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/45wym>
- Herlina, et al. (2023). Pengaruh reward terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 33–41.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 23–36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659–2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Maslow, A. H. (2019). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- McClelland, D. C. (2019). *The achieving society*. Free Press.
- Mufarrohah, Chamariyah, & Subijanto. (2024). Peran karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi: Studi pada pegawai Dinas Inspektorat

- Daerah Kabupaten Sampang. JMCBUS: Journal of Management and Creative Business, 2(1). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2154>
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 88–99. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S. A., Syafi'i, & Bramastyo, R. M. K. N. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sanusi, & Siska. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Skinner, B. F. (2018). *Science and human behavior*. Free Press.
- Soemantri, A. I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT. Indo Zinc Diecasting di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83–92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Terry, G. R. (2020). *Principles of management*. Richard D. Irwin.
- Vroom, V. H. (2019). *Work and motivation*. Wiley.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>