

Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong

*Desy Erlinda¹, Ade Andriani Renouw², Lili. S. J. Sapari³

^{1,2,3}Universitas Kristen Papua

Corresponding Author ✉ desyerlinda123@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are certainly something that cannot be separated from the operations of a company or organization. Of course, human resources have a very important role in the journey of a company because human resources are the driving force for the company's production activities. Employee performance is something that must be improved by companies where the economy is currently growing rapidly, causing competition, one of which is the industrial sector that is engaged in CV.Pintu Mas Sorong City, one of the things that can improve employee performance is the provision of rewards to employees. The purpose of this study was to determine the effect of rewards on employee performance at CV. Pintu Mas Sorong City. Sampling was carried out using a population sample, namely, all populations were involved to become a sample of 34 respondents. The type of research used is quantitative with simple linear regression analysis and T-test. From the results of calculations using simple linear regression analysis obtained the following regression equation : $Y = 7,555 + 0,576X$. Obtained from the Reward variable value of 0,576 implies that every change and one percent addition to the Reward variable, then the Employee Performance variable will be increased by 0,576. The result of t-test analysis shows that partially the reward variable has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0,00 < 0,05$, score tcount $3,958 >$ from ttable 2,035 which means H_a is accepted and H_o is rejected. Based on the analysis and discussion, it can be concluded that reward has a significant effect on employee performance at CV. Pintu Mas Sorong City.

Keywords: *Employee Performance, Give Reward, Effect Reward*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

September 01,
2022

Revised

October 21, 2022

Accepted

October 24, 2022

How to cite

Desy Erlinda., (2022). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Kota Sorong. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 225-237.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tentunya menjadi suatu yang tidak bisa terlepas dengan operasional suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perjalanan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak kegiatan produksi perusahaan (Marlina & Herlina, 2021). Tentunya semakin berkembangnya perekonomian dan zaman saat ini tentu meningkatkan persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya khususnya dengan target pasar dan produksi yang serupa (Lijan Poltak Sinambela, 2016). Perkembangan zaman membuat teknologi, dan ekonomi secara pesat dituntut

untuk mampu memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaannya sehingga tetap tumbuh dan bertahan di persaingan pasar tersebut (Mumtaha & Khoiri, 2019). Perusahaan CV. Pintu Mas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan dan pengadaan barang yang bertempat di Kota Sorong, Papua Barat. Persaingan dalam bidang serupa membuat CV. Pintu Mas Kota Sorong harus mampu meningkatkan kinerja perusahaan sehingga mampu bersaing dalam perkembangan pasar yang sedemikian rupa.

Perusahaan harus mampu untuk terus meningkatkan kinerja dari perusahaannya sehingga mampu bersaing dalam pasarnya (Khan, Kaviani, J. Galli, & Ishtiaq, 2019). Kinerja karyawan yang dimaksud dalam hal ini adalah performa yang diberikan suatu karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya terhadap suatu perusahaan (Mustika & Wiwin, 2019). Kinerja karyawan tentunya menjadi faktor penting dalam operasional dan produksi pada suatu perusahaan karena sumber daya manusia yaitu karyawan pada suatu perusahaan menjadi kunci dalam berjalannya perusahaan tersebut.

Tentunya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan harus mampu bersikap adil dan dapat memenuhi beberapa kebutuhan dari karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan tersebut (Kyei-Poku, 2019). *Reward* menjadi suatu hal yang lazim diberikan kepada karyawan yang melakukan sesuatu yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dimana *reward* merupakan hadiah, penghargaan ataupun imbalan yang tentunya diberikan kepada seseorang karena apa yang telah dilakukannya dalam rangka untuk membuat orang tersebut menjadi lebih giat dan mampu meningkatkan kinerja yang hendak dicapainya (Dymastara, 2020). *Reward* dapat pula didefinisikan sebagai salah satu tindakan dalam bentuk timbal balik yang ditujukan kepada karyawan dari perusahaan ataupun organisasi dari tindakan atau tugas yang dilaksanakan oleh karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan dari perusahaan (A & Puspitaningtyas, 2016). *Reward* yang diberikan tentunya dalam berupa hadiah, penghargaan ataupun imbalan dengan tujuan agar seorang karyawan mampu lebih giat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sugiyono, 2017). Untuk dapat memperhitungkan *reward* pada suatu perusahaan dibutuhkan beberapa indikator (Saputra, 2017). Beberapa indikator dari *reward* menurut teori yang ada adalah gaji, insentif, tunjangan, penghargaan Interpersonal, dan promosi (Choi & Presslee, 2022).

Salah satu yang dilakukan oleh CV.Pintu Mas dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menjalankan pekerjaannya dengan baik yaitu dengan memberikan bonus yang berupa uang ketika karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik seperti memenangkan sebuah tender. Hal tersebut dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga mampu juga untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan. CV. Pintu Mas yang merupakan satu dari sekian CV yang ada di kota sorong yang berkarya di bidang kontruksi dalam pembangunan bangunan dan pengadaan barang sesuai dengan tender yang di dapatkan. Namun dari hasil observasi , masih didapati permasalahan yang terjadi, antara lain :

1. Upaya untuk mengerjakan suatu kegiatan proyek atau pengadaan barang sudah maksimal oleh karyawan namun penghargaan atas pencapaian tugas belum maksimal.

2. Jangka waktu penyelesaian suatu proyek atau pengadaan barang telah dilakukan maksimal oleh karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, namun masih terdapat keterlambatan dalam pemberian bonus.
3. Target kerja yang di gariskan sesuai aturan atas sebuah proyek telah dikerjakan maksimal namun, penyemangat untuk karyawan belum maksimal.

Pemberian bonus diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut memenangkan suatu tender. Namun, bonus tidak memiliki dasar perhitungan yang mengikat, bonus yang diberikan berdasarkan kemauan atasan dan tidak ada perjanjian yang berlaku serta jumlah yang diberikan pun terserah dari atasan karena bonus merupakan hak prerogatif pemilik bisnis. Bonus bersifat tidak wajib, hal ini yang membuat para karyawan dalam suatu waktu tertentu merasa diabaikan atas keberhasilan yang dilakukan. Berdasarkan dengan permasalahan di atas tentu peneliti, sangat tertarik untuk dapat mengambil permasalahan terkait dengan *reward* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dengan latar belakang yang diuraikan diatas terkait dengan permasalahan yang akan diambil maka peneliti menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu Apakah terdapat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di CV. Pintu Mas Kota Sorong ? Adapun tujuan dari penelitian ini yang didapatkan berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh pemberian reward pada CV. Pintu Mas Kota Sorong.

METODE PENELITIAN

Penelitian akan menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat positivisme yang dalam analisisnya akan menggunakan data yang bersifat angka (numerik) yang selanjutnya akan dianalisis secara statistika dalam rangka menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian sehingga mampu mendapatkan tujuan yang diharapkan (Mulyadi, 2019) .

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier serhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan saat hanya terdapat 1 (satu) variabel bebas atau *Independent* dalam penelitian tersebut dan juga variabel terikat atau *dependent*. Terkait dengan lokasi dan waktu penelitian, peneliti menggunakan lokasi penelitian, yaitu CV. Pintu Mas Kota Sorong yang bertempat di Jalan Selat Kabu Kecamatan Sorong Utara Kota Sorong Papua Barat dengan waktu penelitian yang digunakan kurang lebih 1 bulan waktu penelitian dengan harapan mampu mendapatkan data yang dibutuhkan untuk menghasilkan penelitian yang diharapkan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi merupakan sejumlah sampel yang ada dalam satu wilayah tertentu dengan jumlah tertentu dan memiliki karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini menggunakan populasi jumlah karyawan yang ada di CV. Pintu Mas Kota Sorong yang berjumlah 34 karyawan.

2. Sampel.

Sampel merupakan anggota dari suatu populasi yang menunjukkan karakteristik yang sama pada populasi tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Mulyadi, 2019). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dengan terjun ke lapangan sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung yaitu melalui jurnal, website, dan lain-lain (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan riset kepustakaan dan penelitian lapangan, riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sumber atau objek penelitian (Sugiyono, 2017).

Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Identifikasi dan pengukuran variabel dalam hal ini untuk dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian ini serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Terkait dengan pengukuran variabel akan dijelaskan dengan beberapa bentuk skala perhitungan yang memudahkan analisis dan pengolahan data nantinya.

1. Identifikasi Variabel.

Variabel merupakan suatu atribut yang digunakan dalam sebuah Penelitian yang terkait dengan permasalahan yang akan diangkat sehingga nantinya akan didapatkan keluaran yang sesuai dengan permasalahan tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

a. Variabel Independent.

Variabel *Independent* yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative. Dalam penelitian ini variabel *independent* yang digunakan adalah *Reward*. Terdapat beberapa indikator dalam variabel ini, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Penghargaan Interpersonal
- 5) Promosi

b. Variabel dependent.

Variabel *dependent* yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independent (Lailatul Hidayah, Supardi, & Sumarni, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan variabel *dependent*, yaitu Kinerja Karyawan. Dalam variabel ini terdapat beberapa indikator yang digunakan, antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

2. Pengukuran Variabel

Terkait dengan pengukuran variabel tentunya dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan kuesioner. Untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk dapat mengetahui pendapatan dan sikap dari responden terhadap pertanyaan pada kuesioner tersebut. Maka dalam penelitian ini dalam pengukuran variabel menggunakan skala 1 - 5 yang dijabarkan, sebagai berikut:

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (R)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk dapat mengambil data yang dibutuhkan pada penelitian tersebut yang telah disesuaikan dengan desain dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut (Suharsimi Arikunto, 2012). Sehingga berdasarkan dengan jenis penelitian kuantitatif maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa jenis teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan pemberian pertanyaan baik dengan kertas ataupun secara online kepada responden terkait dengan variabel penelitian yang digunakan. Maka dalam penelitian ini akan menyebarkan kuesioner terkait dengan variabel *reward* dan kinerja karyawan kepada beberapa karyawan yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 34 karyawan di CV. Pintu Mas Kota Sorong.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada informan terkait dengan penelitian yang dilakukan (Mohammad Nazir, 2014) . Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada Pimpinan di CV. Pintu Mas Kota Sorong.

3. Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran (Hendra, 2020)

4. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mengumpulkan teori yang relevan, artikel-artikel dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian (Ahyyar et al., 2020).

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian adalah *regresi linier sederhana*. Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana maka terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuisisioner dengan menggunakan SPSS versi 25.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk menguji sejauh mana akurasi atau kebenaran suatu instrumen sebagai instrumen pengukuran variabel pencarian. Suatu

indikator dikatakan valid, apabila $n = 34$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0,339 dengan ketentuan hasil r hitung $> r$ tabel = valid; Hasil r hitung $< r$ tabel = tidak valid (Sugiono, 2007).

b. Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan koherensi instrumen pengukuran untuk mengukur gejala yang sama dari peluang lain (A & Puspitaningtyas, 2016). Jika setelah menggunakan SPSS didapatkan output bahwa nilai cronbach's alpha (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel yang digunakan sebagai instrument penelitian dianggap konsisten atau reliabel sedangkan jika nilai cronbach's alpha (α) $< 60\%$ (0,60) maka variabel yang digunakan sebagai instrument penelitian dianggap tidak konsisten atau tidak reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Persamaan garis regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X = Reward

b = Koefisien Regresi Variabel X

3. Uji T (Parsial)

Statistik uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh efek variabel penjelasan atau independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Uji T digunakan untuk menentukan setiap kontribusi variabel yang sebagian independent ke variabel dependen, menggunakan tes setiap koefisien regresi variabel independent jika memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak pada variabel dependen. Jika setiap variabel independent berpengaruh signifikan pada variabel yang terkait dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dipergunakan adalah:

- Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Pintu Mas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi bangunan dan pengadaan barang. Perusahaan ini berdiri sejak 30 September 1992. Pada tahun 2001 CV. Pintu Mas melebarkan bidang usahanya, antara lain:

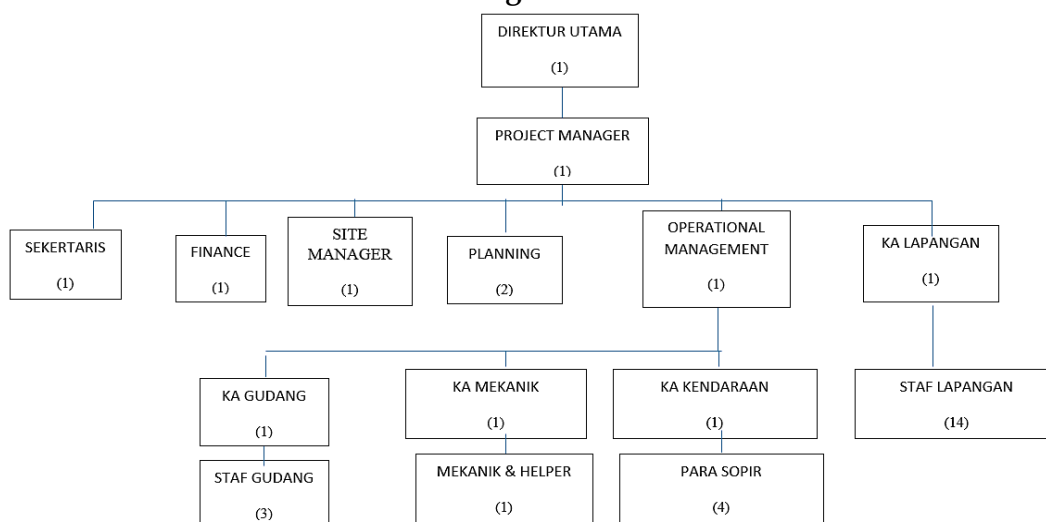
- Kontruksi bangunan, antara lain: gedung pendidikan, gedung perkantoran, gedung rumah sakit.
- Perairan, antara lain: kontruksi telekomunikasi sarana bantu navigasi laut dan rambu sungai, saluran air, drainase.
- Pengadaan material bangunan antara lain: bahan dan barang kontruksi, pengadaan furniture, cat dan pernis.
- Pengadaan mesin, antara lain: pengadaan alat transportasi darat tidak bermotor dan perlengkapannya, suku cadang teknik mekanikal elektrikal.
- Pengadaan bahan bakar, antara lain: pelumas, minyak dan cat.

6. Pengadaan alat dan bibit usaha pertanian, perikanan, peternakan, kehutanan, dan perkebunan.
7. Pengadaan ATK (Alat Tulis Kantor), antara lain: Kertas, Buku, Pena, Pensil.
8. Pengadaan bahan kimia, antara lain: bahan baku obat-obatan jadi.

Adapun visi dan misi dari perusahaan ini yaitu:

- Visi:
Menjadi perusahaan yang terpercaya dalam industri jasa konstruksi dan pengadaan barang dengan komitmen untuk selalu tumbuh kembang secara konsisten serta memberikan pelayanan yang prima.
- Misi:
 1. Membangun dan menjaga kerjasama yang profesional, unggul, dan kompeten.
 2. Melakukan pengembangan terus menerus untuk meningkatkan optimalitas kerja dan nilai pekayaan yang mampu bersaing dalam industri jasa konstruksi dan pengadaan barang.
 3. Mengutamakan pencapaian kualitas kerja yang sesuai harapan dan kebutuhan mitra

Gambar I. Struktur Organisasi CV. Pintu Mas



Dalam pengumpulan data digunakan 34 sampel yang merupakan karyawan CV.Pintu Mas Kota Sorong. Dan berikut merupakan beberapa data dari identitas responden, sebagai berikut :

Tabel I. Karakteristik Demografi Responden

Kategori	Keterangan	Sampel	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	71%
	Perempuan	10	29%
Umur	< 25	2	6%
	25 - 30	9	26%
	31 - 35	12	35%
	36 - 40	8	24%
	> 41	3	9%
Tingkat Pendidikan	SMP	14	41%

SMA/SLTA	19	56%
S1	1	3%

Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 71% dan perempuan sebanyak 10 orang atau 29%. Hal ini menunjukkan karyawan pada CV. Pintu Mas lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Responden berumur <25 tahun sebanyak 2 orang atau 6%, berumur 25-30 tahun sebanyak 9 orang atau 26%, berumur 31-35 tahun sebanyak 12 orang atau 35%, berumur 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau 24%, dan >41 tahun sebanyak 3 orang atau 9%. Hal ini menandakan lebih banyak karyawan yang berumur 31-35 tahun. Responden berdasarkan tingkat pendidikan SMP sebanyak 14 orang atau 41%, SMA/SLTA sebanyak 19 orang atau 56%, dan S1 sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menandakan lebih banyak karyawan pada jenjang Pendidikan SMA/SLTA .

1. Deskripsi Jawaban Responden.

Berdasarkan dengan jawaban responden maka akan diklasifikasikan berdasarkan indikator-indikator yang digunakan pada tiap variabel. Dan berikut merupakan deskripsi jawaban responden berdasarkan dengan indikator tiap variabel:

a. Variabel *Reward*

Variabel *Reward* memiliki beberapa indikator yang digunakan, dan berikut merupakan deskripsi datanya :

Tabel II. Jawaban Responden Pada Indikator *Reward*

Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL
Gaji	11	22	1	0	0	34
Insentif	5	20	8	1	0	34
Tunjangan	8	25	1	0	0	34
Penghargaan Interpersonal	6	27	1	0	0	34
Promosi	7	23	4	0	0	34
Total	37	117	15	1	0	170
Persentase	22%	69%	9%	1%	0%	100%

Berdasarkan tabel diatas responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pernyataan variabel *Reward* yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 atau 22% , setuju sebanyak 117 atau 69%, ragu-ragu sebanyak 15 atau 9%, tidak setuju sebanyak 1 atau 1%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan memiliki beberapa indikator yang digunakan, dan berikut merupakan deskripsi datanya :

Tabel III. Jawaban Responden Pada Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL
Kualitas	5	26	3	0	0	34
Kuantitas	2	29	3	0	0	34
Ketepatan Waktu	3	25	6	0	0	34
Efektivitas	4	24	6	0	0	34
Kemandirian	0	21	10	3	0	34
Total	14	125	28	3	0	170
Persentase	8%	74%	16%	2%	0%	100%

Berdasarkan tabel diatas responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pernyataan variabel kinerja karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 atau 8% , setuju sebanyak 125 atau 74%, ragu-ragu sebanyak 28 atau 16%, tidak setuju sebanyak 3 atau 2%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Deskripsi data dari kuesioner yang didapatkan dari 34 responden dengan nilai rtabel 0,339 (Sugiyono, 2017). Selanjutnya akan melakukan analisis data dengan aplikasi SPSS 25.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan teori *Pearson Correlation*. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai dari Sig. bernilai lebih kecil atau < 0.05 dan nilai rhitung $>$ rtabel maka data yang digunakan dianggap valid (Sugiyono, 2017).

Tabel IV. Uji Validitas menggunakan Pearson correlation

PERTANYAAN (Reward)	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan saya	0,761	0,339	Valid
Ketika saya menjalankan pekerjaan dengan baik saya sering mendapatkan insentif	0,711	0,339	Valid
Dalam menjalankan pekerjaan perusahaan memberikan tunjangan kepada saya	0,826	0,339	Valid
Saat saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan penghargaan	0,778	0,339	Valid
Ketika saya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin maka terdapat promosi yang akan diterima	0,753	0,339	Valid
PERTANYAAN (Kinerja Kerja)	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas kerja saya sangat baik sesuai dengan bidang yang saya jalankan	0,787	0,339	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan	0,811	0,339	Valid
Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,778	0,339	Valid
Saya mampu memecahkan masalah dalam perusahaan	0,774	0,339	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan orang lain	0,812	0,339	Valid

Berdasarkan dengan tabel output spss di atas didapatkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel *reward* (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (Signifikansi) di bawah atau < 0.05 dan nilai r hitung $> r$ tabel yang berarti seluruh indikator variabel *reward* (X) dan variabel kinerja kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

- 1) Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan teori *Cronbach Alpha*. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka data yang digunakan dapat dikatakan reliabel (Sujarweni Wiratna, Metode Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 192. (Sugiono, 2007).

Tabel V. Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Angka Reliabel	Standar	Keterangan
Reward (X)	0,60	0,805		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,840		Reliabel

Berdasarkan dengan tabel diatas didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau > 0.60 . Maka dapat dinyatakan 10 butir pernyataan tersebut handal atau reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel VI. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.555	2.990		2.527	.017
	X	.576	.145	.576	3.985	.000

Persamaan diatas, memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah, 7,555, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *reward* (nilai $X = 0$) maka kinerja karyawan pada CV. Pintu Mas kota Sorong ada sebesar 7,555 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *reward* adalah 0,576, artinya jika variabel *reward* (X) meningkat sebesar 1% dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada CV. Pintu Mas kota Sorong meningkat sebesar 0,576. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *reward* berkontribusi positif bagi kinerja karyawan.

4. Uji T

Dalam uji t ini peneliti akan menguji hipotesis yang telah ditentukan apakah variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan syarat pengambilan keputusan jika nilai Sig. (Signifikansi) memiliki nilai lebih kecil atau < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Sugiono, " Statistika untuk Penelitian", Bandung: Alfabeta, 2007: 374. (Sugiono,2007).

Berikut merupakan hasil uji T :

Tabel VII. Hasil Uji T menggunakan Coefficients

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.527	.017
	X	3.985	.000

Berdasarkan dengan Tabel VII diperoleh bahwa nilai Sig. (Signifikansi) sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil atau < 0.05 yang berarti variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-1 = t(0,025 ; 33) = 2.035$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($3.985 > 2.035$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel *Reward* (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dengan data di atas didapatkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hal tersebut terlihat dari hasil uji validasi, dimana seluruh nilai Sig. (Signifikansi) bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga data yang digunakan juga dapat dikatakan reliabel. Terkait dengan analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan, yaitu : $Y = 7,555 + 0,576X$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel *reward* mengalami kenaikan sebesar 1% maka terdapat kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,576.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh yang diberikan dari regresi linier sederhana tersebut signifikan maka dilakukan uji t (parsial) berdasarkan dengan analisis didapatkan nilai Sig. (Signifikansi) $0.000 < 0.05$ dan $t_{tabel} 3.985 > thitung 2.035$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel *Reward* (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil dan pembahasan di atas maka didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu : Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 7,555 + 0,576X$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel *reward* mengalami kenaikan sebesar 1% maka terdapat kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,576. Terdapat pengaruh pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan, dimana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan thitung $3.985 > t_{tabel} 2.035$. Hipotesis terbukti dimana H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat memberikan beberapa saran antara lain diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi *reward*. Serta meningkatkan pengaruh terhadap variabel *reward* dengan menambahkan variabel dependent dan independent lainnya. Peneliti

menyarankan agar menggunakan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel reward sebesar 57% terhadap Kinerja karyawan yang artinya masih terdapat 43% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yang telah diteliti.

REFERENSI

- A, W. K., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In Teddy Chandra (Ed.), *Google Books*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHING.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group
- Choi, J. (Willie), & Presslee, A. (2022). When and why tangible rewards can motivate greater effort than cash rewards: An analysis of four attribute differences. *Accounting, Organizations and Society*, 101389. <https://doi.org/10.1016/J.AOS.2022.101389>
- Dymastara, E. S. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 160-167. <https://doi.org/10.31219/osf.io/beans>
- Halim Purnomo dan Husnul Khitimah Abdi. (2012). *Model Reward Dan Punishment Perspektif Pendidikan Islam*. Jakarta: CV. Budi Utama.
- Hendra, S. (2020). Analisis Teori Uji Validitas dan Reabilitas. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 2, 5-8.
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh Reward Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5(2), 188-205. <http://dx.doi.org/10.33474/jimmu.v5i2.8903>
- Khan, S. A., Kaviani, M. A., J. Galli, B., & Ishtiaq, P. (2019). Application of continuous improvement techniques to improve organization performance: A case study. *International Journal of Lean Six Sigma*, 10(2), 542-565. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-05-2017-0048/FULL/XML>
- Kyei-Poku, I. (2019). The influence of fair supervision on employees' emotional exhaustion and turnover intentions. *Management Research Review*, 42(9), 1116-1132. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2018-0494/FULL/XML>
- Lailatul Hidayah, U., Supardi, K. I., & Sumarni, W. (2018). Penggunaan Instrumen Lembar Wawancara Pendukung Tes Diagnostik Pendeteksi Miskonsepsi Untuk Analisis Pemahaman Konsep Buffer-Hidrolisis. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*, 12(1), 2075-2085. <https://doi.org/10.15294/jipk.v12i1.13299>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=sinambela&ots=8z0RMJfmPi&sig=sn6l7t24C4_YXoyFrwUbVNpNJMQ&redir_esc=y#v=onepage&q=sinambela&f=false
- Marlina, S., & Herlina, N. (2021). Upaya Peningkatan Pendidikan, Keahlian Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Pelayaran Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 107-116. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.692>
- Mohammad Nazir. (2014). *Metode Penelitian* (Edisi kesa). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale

- to Combine Them]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128.
<https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Mumtaha, H. A., & Khoiri, H. A. (2019). Analisis Dampak Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 Pada Perilaku Masyarakat Ekonomi (E-Commerce). *JURNAL PILAR TEKNOLOGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Ilmu Teknik*, 4(2), 55-60.
<https://doi.org/10.33319/piltek.v4i2.39>
- Mustika, M., & Wiwin, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Prabu Distrindo*.
- Saputra, D. K. (2017). Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Sugiyono. (2017). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (p. 21). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Ranika Cipta.
- Wiratna, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Copyright Holder :

© Desy Erlinda., Ade Andriani Renouw, Lili. S. J. Sapari (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

