

Analisis Pengaruh Pemberian Reward dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung

Restiana Novalia¹, Ade Candra^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia
restiananovalia4@gmail.com¹, adecandra@gmail.com^{2*}

Manuskrip: 23 Oktober 2024; Ditinjau: 23 Oktober 2024; Diterima: 05 Desember 2025

Online: Januari 2025; Diterbitkan: Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel Reward dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner. Responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung, dengan sampel berjumlah 74 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji validitas, reliabilitas, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward dan Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung, serta berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Penghargaan; Komitmen kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to identify the influence of the variables Reward and Work Commitment on Employee Performance at PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. The method used is a quantitative approach, with primary data collected through questionnaires. The respondents of the study are all employees working at PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung, with a sample of 74 respondents selected using purposive sampling techniques. Data analysis is conducted using multiple linear regression, coefficient of determination analysis (R^2), as well as validity tests, reliability tests, t-tests, and F-tests. The results show that both Reward and Work Commitment have a significant partial effect on Employee Performance at PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung, and they also have a simultaneous and significant effect on employee performance at the company.

Keywords: Reward; Work Commitment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ekonomi, yang berdampak signifikan pada industri di Indonesia, baik perdagangan, manufaktur, maupun jasa. Pengaruh lingkungan bisnis yang semakin kuat memaksa perusahaan untuk melakukan pembenahan agar mampu bersaing dan bertahan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sebuah perencanaan strategis. Keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam meraih tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, ketersediaan dana operasional, atau sarana dan prasarana, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah, jenis, dan kualitas tenaga kerja yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan guna mencapai efektivitas bisnis (Ekonomi & Akuntansi, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai melalui fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Penghargaan menjadi salah satu harapan penting bagi setiap karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang dibahas dalam penelitian ini adalah penghargaan umum yang diberikan kepada seluruh karyawan. Mengingat pentingnya peran karyawan, diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang mereka

kerjakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, dengan komitmen yang rendah dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang tidak optimal, karyawan bisa kehilangan semangat kerja, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya (Adhari, 2021). Melalui kompensasi yang memadai dan motivasi yang efektif, karyawan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka dan mengatasi permasalahan yang muncul (Suwanto & Japlani, 2019).

PT Pupuk Indonesia (Persero), didirikan pada 24 Desember 1959. Sebelumnya dikenal sebagai PT Pupuk Sriwidjaja (Persero) atau PUSRI, perusahaan ini merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Sebagai bagian dari upaya mendukung ketahanan pangan nasional, perusahaan ini bersama tujuh anak perusahaannya mengoperasikan 14 pabrik urea dan 13 pabrik amoniak yang tersebar di Pulau Jawa, Sumatera, dan Kalimantan. Salah satu cabang di Sumatera, yaitu di Lampung, bertanggung jawab atas distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani melalui pelaksanaan Public Service Obligation (PSO), guna mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan distribusi pupuk ke seluruh Indonesia.

Pada operasional perusahaan, karyawan memiliki peran penting untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan cerita dari beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat masalah terkait sistem penghargaan yang diterapkan oleh PT Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Saat ini, karyawan hanya menerima gaji tanpa adanya reward tambahan. Bonus hanya diberikan jika mereka berhasil menjual pupuk non-subsidi dan mencapai target penjualan. Kondisi ini menurunkan motivasi karyawan, karena penjualan pupuk bersubsidi lebih mudah, namun tidak diberikan bonus. Tanpa insentif yang memadai, komitmen kerja serta kinerja karyawan dapat menurun, sehingga diperlukan system penghargaan yang lebih adil untuk meningkatkan semangat kerja dan penjualan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pemberian Reward Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung.”

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kinerja yang baik, karena kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Annisa et al., 2021). Menurut (Parashakti & Putriawati, 2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang saat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut (Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, 2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja juga berfungsi sebagai alat pengukur untuk menilai sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

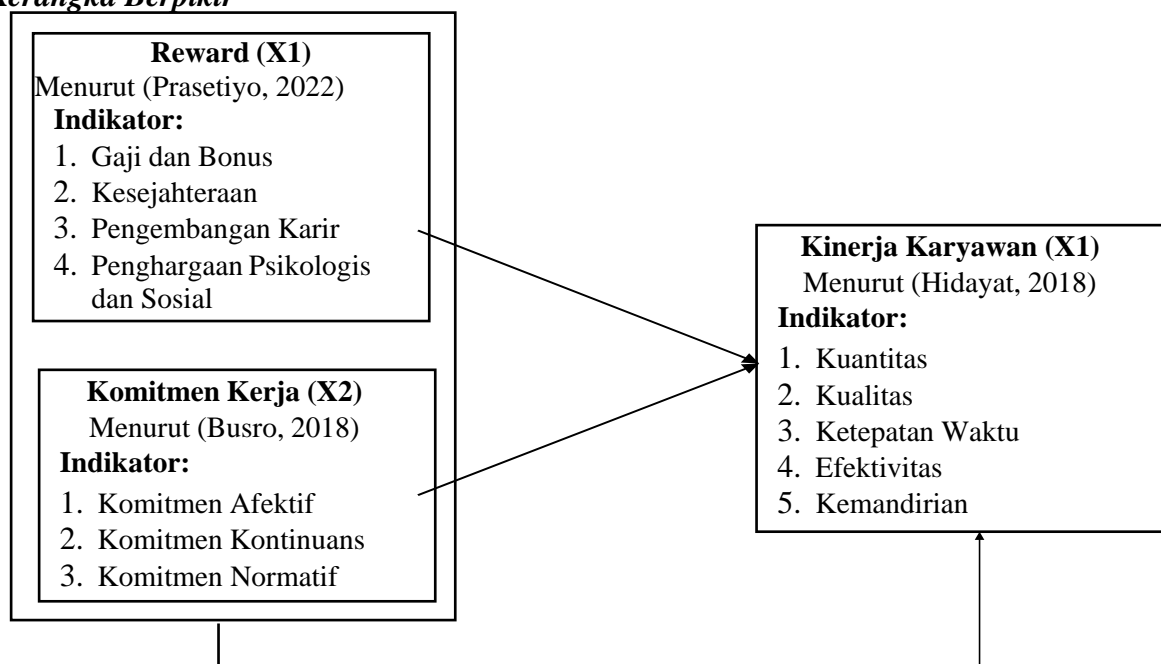
Reward (Penghargaan)

Reward adalah salah satu elemen yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mendorong karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal. Reward tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti gaji dan upah, tetapi juga melibatkan elemen non-finansial, seperti peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan untuk berkembang dalam karir, serta akses untuk belajar dan meningkatkan kualitas kehidupan dalam organisasi. Penghargaan (reward) menjadi motivator atau pendorong bagi karyawan untuk berprestasi secara optimal. Pemberian penghargaan yang ideal harus memastikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan hasil yang setimpal. Salah satu reward yang paling menarik bagi karyawan adalah uang, karena dapat digunakan untuk membeli barang-barang yang mereka butuhkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu (Septyandini, 2019). Reward juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atas jasa atau prestasi yang dicapai karyawan karena telah berkontribusi lebih baik dibandingkan yang lainnya (Nompo & Pandowo, 2020).

Komitmen Kerja

Menurut (Darmawan et al., 2020), komitmen yang tinggi pada karyawan membuat mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan selalu menunjukkan loyalitas kepada organisasi. Tingginya komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, serta rendahnya tingkat perputaran karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai seberapa kuat karyawan bertahan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Komitmen dipandang sebagai orientasi nilai yang menunjukkan bahwa individu sangat peduli dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya. Individu yang berkomitmen akan berupayamemberikan kontribusi terbaiknya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, dikutip oleh Sahat Simbolon (2023), komitmen kerja merujuk pada tingkat di mana karyawan bersedia untuk sepenuhnya percaya, menerima tujuan perusahaan, serta berkomitmen untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang tanpa berniat untuk meninggalkannya (Sahat & Agus, 2023).

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: (Prasetyo,2022), (Busro,2018), (Hidayat,2018)

H1: Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Reward dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian dapat diartikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta hubungan kausalitasnya. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik untuk mengumpulkan data (Rustamana et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung yang berlokasi di Jl. Dokter Susilo No.57, Sumur Batu, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung35214. Sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, di mana seluruh populasi yang berjumlah 146 orang, terdiri dari Area Manager, Staf Penjualan, Staf Logistik Pemasaran, Staf PPK (Pusri Perwakilan Kabupaten), Staf Komite GP3K, Kepala Gudang, Kassa, Tata Usaha, Adm Penjualan, Supir, Adm Logsar, Cleaning Service, Satpam, Aslap, Adm Gudang, Checker Gudang, Buruh Gudang, dan Cabang Distribusi Kabupaten, diambil sebagian sebagai sampel, yaitu sebanyak 74 orang. Pengumpulan data

dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melalui penyebaran kuesioner berbasis online dengan menggunakan google form. Dengan menggunakan pilihan jawaban model *Likert Scale*.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Sebelum melakukan analisis, peneliti terlebih dahulu menguji pertanyaan pada kuesioner. Selanjutnya, penulis melakukan Uji Validitas, Reabilitas, Uji t, Uji f, regresi Linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan validitas variable Reward dengan 5 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Reward

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,726	0,001	0,228	Valid
2	0,720	0,001	0,228	Valid
3	0,693	0,001	0,228	Valid
4	0,579	0,001	0,228	Valid
5	0,649	0,001	0,228	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Reward memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,228.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,575	0,001	0,228	Valid
2	0,650	0,001	0,228	Valid
3	0,619	0,001	0,228	Valid
4	0,430	0,001	0,228	Valid
5	0,573	0,001	0,228	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Komitmen Kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,228.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,445	0,001	0,228	Valid
2	0,626	0,001	0,228	Valid
3	0,623	0,001	0,228	Valid
4	0,596	0,001	0,228	Valid
5	0,550	0,001	0,228	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,228.

Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria reliabilitas dilihat melalui nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel, di mana sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reabilitas Item-Item Variabel

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Ralpha	rkritis	Kriteria
1	Reward	0,767	0,600	Reliabel
2	Komitmen Kerja	0,709	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,707	0,600	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Sebuah variabel dianggap reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan tersebut selalu konsisten. Jika koefisien reliabilitas instrumen Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,707, dan nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, maka ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi kriteria yang disyaratkan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variable dependen. Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data mengenai perhitungan regresi berganda antara Reward dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan persamaan: $= 10,682 + 0,211 + 0,310 + e$. Persamaan regresi linier ini menunjukkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Costant)	10,682	2,325		4,595	0,000
Reward	,211	,083	,272	2,541	<,001
Komitmen Kerja	,310	,095	,350	3,276	<,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Dari hasil persamaan regresi, terlihat bahwa konstanta (a) bernilai positif sebesar 10,682. Ini menunjukkan bahwa ketika reward dan komitmen kerja sama bernilai nol (0), kinerja karyawan tetap berada pada angka 10,682 atau mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi variabel Reward ialah 0,211 setiap peningkatan Reward sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211 atau 21,1%. Ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi Komitmen Kerja sebesar 0,310 setiap peningkatan komitmen kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,310 atau 31,0%. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² dapat digunakan untuk mengukur hal ini. Semakin tinggi nilai Adjusted R Square, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini, yang diolah menggunakan program SPSS 29:

Tabel 6. Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	,437	,247	,226	1,434

a. Predictors: (Costant), X2, X1

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,247 artinya variabel Reward dan Komitmen Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 24,7% dan sisanya 41,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Islam et al., n.d.) Uji t (t-test) digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, bertujuan mengetahui seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan.

Uji T digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Pengaruh ini dapat diperkirakan melalui nilai signifikan dan t_{hitung} yang diperoleh, dengan cara membandingkan nilai signifikan t_{hitung} tersebut dengan tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji t yang diolah menggunakan program SPSS 29:

Sebelum memulai menghitung hasil uji parsial adapun rumus mencari t_{tabel} yakni: Cara menguji t_{tabel} : $Df = N - K - 1$, $74 - 2 - 1 = 71$. N = jumlah responden K = jumlah variabel. $Sig. = (\alpha/2) = (0,05/2) = (0,025)$. Jadi, $t_{tabel} = 1,830$ (cara pendapatan nilai dapat di lihat pada t_{tabel}).

Tabel 7. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients			
Model	t	Sig.	Information
Reward	4,595	<,001	Significant
Komitmen Kerja	2,541	<,001	Significant

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Untuk mengetahui besarnya masing—masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis

Pengaruh parsial antara Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,595 < t_{tabel} 1,994$ dengan taraf signifikan $0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh parsial antara Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,847 < t_{tabel} 1,994$ dengan taraf signifikan $0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara bersamaan mengenai pengaruh variabel Reward dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANNOVA*

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,952	2	23,976	11,663	0,001b
	Residual	145,953	71	2,056		
	Total	193,905	73			

- a. Dependent variabel: Y
- b. Predictors: (Costant), X_2 , X_1

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2024)

Berdasarkan hasil uji simultan di atas dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah untuk $df = K - 1 = 3 - 1 = 2$, $df = N - K - 1 = 74 - 2 - 1 = 71$ diperoleh $f_{tabel} = 3,126$. Karena f_{hitung} adalah $11,663$ maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ $11,663 > 3,126$ yang membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, variable independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat dilakukan bahwa Reward dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} = 11,663 > f_{tabel} = 3,126$ berdasarkan hasil tersebut, maka uji Hipotesis F telah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Variabel Reward menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,595 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Variabel Komitmen Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 1,994$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh mereka.

Pengaruh Reward dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa reward dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Dari hasil pengujian yang dilakukan diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda telah menghasilkan persamaan $Y = 0,211 + 0,310 + 10,682 + 2,325$ artinya variable reward dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung.

Nilai $f_{hitung} 11,663 > F_{tabel} 3,126$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Ini mengindikasikan bahwa reward dan komitmen kerja saling melengkapi dan berinteraksi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin yang memahami pentingnya komitmen kerja dapat memanfaatkan reward untuk mendorong dan mempertahankan komitmen yang baik di antara karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu serta keseluruhan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,541 > 1,994$), dan nilai probability reward $motivas(1%) < (5\%)$, atau $0,001 < 0,05$. Komitmen Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,595 > 1,994$), dan nilai probability kompetensi $(1%) < (5\%)$, atau $0,001 < 0,05$. Reward dan Komitmen Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Indonesia Penjualan Lampung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($11,6637 > 3,126$).

DAFTAR PUSTAKA

1. Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
2. Annisa, S., Emi, S., & Defia, R. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.
3. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
4. Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
5. Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.

6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
7. Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan BPR X. *Jurnal Ilmiah Samar T*, 2(1), 48–52.
8. Islam, U., Sultan, N., & Riau, S. K. (n.d.). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial*.
9. Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, D. H. P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.
10. Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
11. Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
12. Prasetyo, E. (2022). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019. *Pengaruh Penggunaan Digital Payment, Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Program Studi Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya*, 1–130.
13. Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
14. Sahat, S., & Agus, S. (2023). *Evaluasi kinerja karyawan: Tinjauan pengaruh berdasarkan emosional, komitmen kerja dan pengembangan karir* (S. D. Maria (ed.)). CV. Bintang Semesta Media.
15. Septyandini, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 217–234.
16. Suwarto, & Japlani, A. (2019). Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Giant Pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2), 47–58.