

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA**

**Irfan Rizka Akbar^{1*}, Desi Prasetyani², Nariah³
Universitas Pamulang
dosen02461@unpam.ac.id***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pemberian reward diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pemberian Reward, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of rewarding on employee performance at PT. Muslim Gallery of Indonesia. The method used is explanatory research with a sample of 55 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the variable giving rewards obtained an average score of 3.402 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.838 with good criteria. Reward giving has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.047 + 0.862X$, and the correlation coefficient value of 0.774 or having a strong level of relationship with a determination value of 59.9%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Reward, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibayangkan karyawan merupakan jantung perusahaan, dari karyawan roda perusahaan dapat berputar semua bisa berjalan karena adanya karyawan, karena jika dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan tidak dihargai maka hancurlah perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan.

Sebuah kinerja tak lepas dari yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya manusia merupakan komponen paling penting saat kita menyeleksi karyawan. Dari perekrutan sumber daya manusia kita dapat melihat bakat, ketrampilan dan kemampuan karyawan sebelum berada di posisi saat ini. Kemampuan karyawan harus terus diasah agar menjadi karyawan yang berkualitas. Tak hanya itu karyawan juga butuh yang namanya Reward sebagai pacuan mereka dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tohardi (2002:317) Penghargaan didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Semua perusahaan mengaplikasikan reward di semua aspek. Terkadang perusahaan tersebut rela all out dalam memberikan reward kepada karyawan yang memang layak mendapatkan reward tersebut. Reward dapat membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan memacu untuk karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Seperti contoh, dimana salah satu perusahaan online shop yang cukup terkemuka di Indonesia, yakni PT. Muslim Galeri Indonesia. Di perusahaan tersebut ada beberapa posisi kerja karyawan diantaranya customer service dan di bagian customer service itu ada 2 bagian yang satu customer service facebook dan customer service website. Untuk customer service facebook, customer service yang dimana semua para customer yang belanja berasal dari iklan di facebook dengan pembeli skala sedang.

Dan untuk customer service website sendiri customer service yang melayani

jumlah pembelian dalam skala besar. Dari kedua posisi tersebut terkesan sama namun ternyata berbeda, target pun berbeda. Jika CS website mendapatkan orderan 500pcs adalah hal biasa untuk CS FB merupakan hal yang sangat Luar biasa karena dengan orderan tersebut CS dapat memperoleh insentif yang bisa dibilang banyak. namun terkadang kinerja para CS kurang maksimal karena untuk target dan bonus yang tidak transparan.

Mengingat sekarang media sosial telah membawa transparansi ke ranah yang lebih modern, dengan banyaknya ponsel pintar yang dilengkapi dengan fitur kamera dan video perekaman, memungkinkan karyawan dengan mudah mendokumentasikan dan berbagi informasi secara terbuka yang biasanya informasi tersebut tersimpan baik oleh perusahaan, ada juga berbagai situs pekerjaan, forum diskusi dan berbagai situs peringkat yang mendokumentasikan etika pekerjaan dan budaya perusahaan, bahkan mengungkapkan rincian seperti gaji, manfaat dan fasilitas lainnya untuk perbandingan yang kompetitif. Transparansi dalam gaji dan insentif merupakan hal yang sangat crucial atau penting sekali.

PT. Muslim Galeri Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Online shop dan bukan satu-satunya perusahaan online shop di Indonesia. Banyak sekali perusahaan online shop yang lebih terkenal dibandingkan dengan PT. Gatsu One, PT. Zaskia Sungkar dan sebagainya. Banyak perusahaan yang transparan mengenai apa yang di dapat para pekerjanya. Dan hal ini menjadi pertimbangan yang sangat besar bagi PT. Muslim Galeri Indonesia supaya lebih transparan.

Dengan cara yang transparan, memudahkan karyawan dalam melakukan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dalam arti karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja karena mereka tahu target yang harus mereka capai.

Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta pembahasan masalah mengenai **“Pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan PT. Muslim Galeri Indonesia”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian reward pada PT. Muslim Galeri Indonesia ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia ?.
3. Adakah pengaruh antara pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi pemberian reward pada PT. Muslim Galeri Indonesia.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 responden PT. Muslim Galeri Indonesia

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 55 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk

mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian reward (X1)	55	27	44	34.02	3.874
Kinerja Karyawan (Y)	55	29	49	38.38	4.315
Valid N (listwise)	55				

Pemberian reward diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,402 dengan standar deviasi 3,874. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 4,315. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.047	2.490		3.634	.000
Pemberian reward (X)	.862	.073	.774	11.854	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,047 diartikan jika pemberian reward tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,047 point.
- 2) Koefisien regresi pemberian reward sebesar 0,862, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemberian reward sebesar 0,862 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,862 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil

pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Pemberian Reward (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pemberian reward (X1)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 artinya pemberian reward memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.595	2.746

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,599 artinya pemberian reward memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.047	2.490		3.634	.000
	Pemberian Reward (X)	.862	.073	.774	11.854	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,854 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pemberian reward

Berdasarkan jawaban responden, variabel pemberian reward diperoleh *rating score* sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pemberian reward Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,854 > 1,984$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja karyawan diterima.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Variabel pemberian reward diperoleh *rating score* sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,854 > 1,984$).

2. Saran

- Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan apresiasi berupa reward guna menambah semangat karyawan dalam bekerja
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, J., Sutiman, S., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of the Effect of Prices, Promotions and Products on Purchase Interest Impacts on Consumer Satisfaction of VIVO Brand Mobile Phones in South Tangerang Region. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 73-82.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- M Catio, D Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang

- Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 17 (02), 16-26
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 – 194
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.