

## Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hasta Mulia Garut

Wahyuni Agnia Putri<sup>1</sup>, Ramayani Yusuf<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Garut, Garut, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Garut, Garut, Indonesia

Email: <sup>1</sup>24023120238@fekon.uniga.ac.id, <sup>2,\*</sup>ramayani.yusuf@poljan.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah adanya pengaruh reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Hasta Mulia Garut. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan dalam pengumpulan sumber data menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pengolahan data menggunakan uji validitas, uji normalitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, serta uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Lalu teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dan (interview) wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu reward berpengaruh secara signifikan dan kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Hasta Mulia Garut.

**Kata kunci:** Penghargaan; Kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze whether there is an effect of rewards given by the company on employee performance at Hasta Mulia Garut. The research method used is descriptive and in collecting data sources using primary and secondary data sources. Data processing uses validity test, normality test, reliability test, correlation test, simple linear regression test, and coefficient of determination test using SPSS as an analysis tool. Then the data collection technique uses a questionnaire (questionnaire) and (interview) interview. The results of this study indicate that the independent variable, namely reward, has a significant and strong effect on the dependent variable, namely employee performance at Hasta Mulia Garut.*

**Keywords:** Reward, Employee

## Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, persaingan yang terjadi akan terus meningkat, perusahaan-perusahaan harus menghadapi tantangan yang semakin kompleks karena munculnya pesaing baru. Meskipun demikian, perusahaan harus tetap memenuhi target penjualan mereka (Pamungkas 2020). Semakin didorong oleh perkembangan teknologi, maka perusahaan harus mengambil langkah yang tepat pada sumber daya manusianya (Forbes 2023). Saat ini, keberlangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang menjadi aset penting. Oleh karena itu, dibutuhkan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Dwiyanti and Dudija 2020). Menurut Sedarmayanti dalam (Silaen, et al, 2021) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan upaya pemeliharaan pada sumber daya manusianya. Pemeliharaan ini salah satunya dengan memberikan reward kepada karyawan (Maulana et al. 2016). Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Purnama, 2015). Reward diberikan atas prestasi karyawan yang dapat memberikan motivasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Arsyad 2020). Maka pemberian reward ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk karyawannya.

Hasta Mulia adalah salah satu Dealer Honda resmi sepeda motor di Kabupaten Garut yang bergerak pada bidang penjualan yang dilakukan secara tunai maupun penjualan secara kredit dan bidang perawatan atau servis serta penjualan prepart. Berdasarkan wawancara dengan Ketua

Bagian pada Hasta Mulia Garut bahwa terdapat pemberian reward terhadap karyawan yang mencapai target lebih dari yang ditetapkan perusahaan. Pemberian reward ini dapat berupa kenaikan gaji, bonus dan insentif, dan lain sebagainya. Sehingga peneliti ingin mengetahui, apakah dengan adanya pemberian reward ini mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak terdapat pengaruh sekaligus

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dimana peneliti telah mengetahui faktor-faktor atau variabel yang mengukur suatu objek tetapi belum mengetahui pengaruh antara variabel dengan objek yang diukur tersebut. Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu secara langsung dengan memberikan angket (kuesioner) kepada karyawan, data sekunder yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku, jurnal, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Lalu pada teknik pengumpulan data peneliti menggunakan diantaranya, angket (kuesioner) dan wawancara (interview).

## Hasil dan Pembahasan

Adapun untuk hasil dan pembahasan penelitian ini adalah :

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan jumlah responden sebanyak 40 orang. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini taraf kesalahan 5%, dengan  $N= 40$  maka  $r$  tabel sebesar 0,3120. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Table Uji Validitas

	Corrected Item Total Correlations	$r$ tabel (0,05; 38)	Keputusan
Item_1	0,438	0,312	Valid
Item_2	0,658	0,312	Valid
Item_3	0,59	0,312	Valid
Item_4	0,56	0,312	Valid
Item_5	0,353	0,312	Valid
Item_6	0,467	0,312	Valid
Item_7	0,502	0,312	Valid
Item_8	0,459	0,312	Valid
Item_9	0,472	0,312	Valid
Item_10	0,397	0,312	Valid
Item_11	0,553	0,312	Valid
Item_12	0,413	0,312	Valid
Item_13	0,67	0,312	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 13 item dengan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dapat dinyatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menguji realibitas kuesioner dengan melihat besaran nilai cronbach's alpha. Jika nilai cronbach's alpha  $r$  hitung  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan reliabel, dan reliabilitas dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,845	13

Tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha pada penelitian ini sebesar 0,845 atau >0,05. Maka variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diolah dengan SPSS versi 26. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3. Tabel Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98709623
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

### 4. Uji Korelasi

Tabel 4. Tabel Uji Korelasi

Correlations		Reward	Kinerja Karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diketahui nilai signifikansi (2-tailed) pada tabel sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 artinya

terdapat hubungan antara Reward dengan Kinerja (berkorelasi) karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel independen adalah Reward (X) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.447	.432	1.902

a. Predictors: (Constant), Reward

Pada gambar output model summary terdapat nilai R sebesar 0,447, artinya variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent sebesar 44,7% sedangkan 55,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Nilai R= 0,668 ini berarti bahwa korelasi antara variabel independet dengan dependent adalah 0,668 yang berarti bahwa derajat hubungan antara kedua variabel kuat.

Tabel 6. Tabel Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.973	1	110.973	30.685	.000 <sup>b</sup>
	Residual	137.427	38	3.616		
	Total	248.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Reward

Berdasarkan hasil data diatas, terlihat bahwa f hitung sebesar 30,685 dengan nilai sig, yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Tabel Coefficient

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.460	2.678		4.653	.000
	Reward	.891	.161	.668	5.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + Bx \dots\dots\dots 1$$

$$Y = 12,460 + 0,891 \dots\dots\dots 2$$

a = angka konstan dari *unstandarized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 12,460. Angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada reward (X) maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,460.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,891. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% reward (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,891. Berdasarkan hasil data diatas, terlihat bahwa t hitung sebesar 5,539 dengan nilai sig, yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ ) diterima. Karena hasilnya positif maka pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pegawai memiliki pengaruh positif, artinya jika variabel x naik maka variabel y juga naik.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Berikut tersaji Koefisien Determinasi pada variabel Reward (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Sesuai dengan kaidah keputusan Nilai Person Correlation (r hitung) sebesar  $0,668 > r$  tabel sebesar 0,3120 artinya terdapat hubungan antara variabel Reward dengan Kinerja (berkorelasi). Karena hasilnya positif maka hubungan antara reward dengan kinerja memiliki hubungan positif, artinya jika variabel reward naik maka variabel kinerja juga naik. Kemudian dengan nilai r sebesar 0,668 memiliki derajat hubungan kuat.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 44,62\%$$

Nilai koefisien Determinasinya sebesar 44,62%, artinya besar pengaruh variabel bebas (reward) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 44,62%.

$$E = 100\% - Kd$$

$$= 55,38$$

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel terikat (kinerja) yang dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar reward yaitu sebesar 55,38 dimana variabel bebas lain tersebut bisa seperti motivasi, dsb.

## Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis apakah pemberian reward oleh perusahaan kepada para karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dari pembahasan yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Reward yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh secara signifikan dan kuat terhadap variabel kinerja karyawan pada Hasta Mulia Garut.

Adapun peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan adanya pemberian reward terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

## Referensi

- Arsyad, Armaekayanti. 2020. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT . PLN." *Ekonomi Dan Bisnis* 1(2):45–54.
- Dwiyanti, Nurmali, and Nidya Dudija. 2020. "Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus PT . Sanbe Farma Sterile Preparation Plant )." *E-Proceeding of Management* 7(1):602–10.
- Forbeshu, Clareivan. 2023. "PENGARUH REWARD , PUNISHMENT DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . AIR EMAS." 05(01):231–40.
- Maulana, Rendra, Suryadilaga Mochammad Al, Musadieg Gunawan, and Eko Nurtjahjono. 2016. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39(1):156–63.
- Pamungkas, Connie Chairunnisa; Pahman Habibi; Nanda Tri. 2020. "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Jamkrindo.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 10(1):162–80. doi: 10.21608/pshj.2022.250026.

Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Jakad Media Publishing

Silaen, Novia Ruth; Syamsuriansyah; Chairunnisah, Reni; Sari, Maya Rizki; Mahriani, Elida; Tanjung, Rahman; Triawardhani, Diana; Haerany, Anne; Msyuroh, Anis; Satriawan, Dewa Gede; Lestari, Ambar Sari; Arifudin, Opan; Rialmi, Zackharia; Putra, Surya. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.