

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN REWARD DENGAN KINERJA KARYAWAN DI CV. YUDI PUTRA

Wahyu Selvia ^{1)*}, & Edison Sagala ²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : wahyuselvia0712@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan di CV. Yudi Putra. Dengan populasi sebanyak 53 karyawan, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis secara statistik menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Sebelumnya, data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai 0,396, yang berarti bahwa 62,9% variasi kinerja karyawan CV. Yudi Putra dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pemberian reward, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pemberian Reward, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to identify the influence of work motivation and reward provision on employee performance at CV. Yudi Putra. The population consists of 53 employees, and the sample size is 50 respondents. Data were collected through observation and questionnaires measured using a Likert scale, and then statistically analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing with t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Prior to this, data were tested for validity, reliability, and classical assumptions. Data processing was done using SPSS 22.0 for Windows. The results show that work motivation and reward provision simultaneously influence employee performance. This is evidenced by the coefficient of determination test, which shows a value of 0.396, indicating 62.9% of the variation in employee performance at CV. Yudi Putra is influenced by work motivation and reward provision, while the remaining 37.1% is influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, Reward Provision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses mengelola berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan melalui keterampilan orang-orang yang menduduki posisi manajerial. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor krusial bagi setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, karena perannya dalam

mencapai tujuan sangat besar. SDM yang kompeten dapat dilihat dari kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan sesuai bidangnya dalam perusahaan (Fitria, 2021).

Dunia bisnis saat ini semakin berkembang, khususnya dalam bidang

ekspor. Ekspor adalah kegiatan badan hukum atau perseorangan yang melakukan pengiriman barang ke luar negeri, dan dalam skala besar, ini melibatkan Bea Cukai. Indonesia merupakan eksportir kopi besar, dengan konsumsi domestik mencapai 5 juta kantong berukuran 60 kilogram pada 2020/2021, meningkat 4,04% dari periode sebelumnya. Kopi Indonesia sangat diminati di pasar global, dengan volume ekspor mencapai 380,17 ribu ton pada 2021, meningkat 1,21% dari tahun sebelumnya.

CV. Yudi Putra adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor kopi, beralamat di Jalan Bakti Luhur No. 166A, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini berfokus pada kinerja karyawan, karena kualitas kinerja sangat berhubungan erat dengan kualitas organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan usahanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor penting yang diperhatikan adalah motivasi kerja dan pemberian reward.

Menurut Purnomo & Fatimah (2021), motivasi kerja adalah proses mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Motivasi kerja penting karena berhubungan erat dengan kinerja; motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sedangkan motivasi rendah akan menurunkan kinerja (Fitria, 2021). Selain itu, pemberian reward juga mempengaruhi motivasi kerja, dengan asumsi bahwa penghargaan atas hasil kerja akan mendorong karyawan

bekerja lebih maksimal (Silfia Febrianti dkk, 2014).

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV. Yudi Putra".

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Wibowo (2016:7) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Mangkunegara (2013:105) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2016), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Motivasi Kerja

Sutrisno (2017:109) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Laksmiari (2019:4) menyebut motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja agar individu bekerja sama dan efektif untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2012:89), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Usaha untuk maju
2. Pemanfaatan waktu
3. Ketekunan

4. Kerja keras
5. Orientasi masa depan

Pemberian Reward

Reward bisa berupa sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka (Shields, 2016:12). Tohardi (2015) mendefinisikan reward sebagai ganjaran untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Mahmudi (2015), indikator reward meliputi:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Yudi Putra.

H2: Terdapat Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV. Yudi Putra

H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan CV. Yudi Putra.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Namun, penelitian ini tidak termasuk direktur, wakil direktur I, dan wakil direktur II. Berdasarkan hal tersebut, sampel yang diambil sebanyak 50 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Yudi Putra. Teknik

analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), analisis regresi berganda, serta uji hipotesis (uji parsial atau uji-t, uji simultan atau uji-F, dan uji koefisien determinasi atau R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

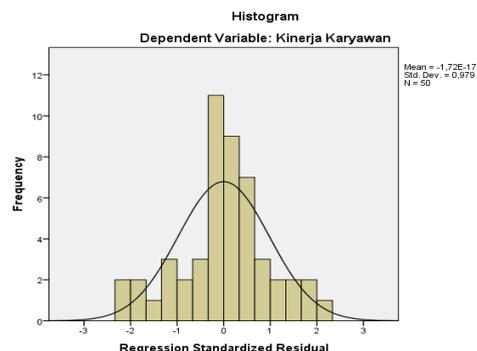
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,82239078
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.096
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

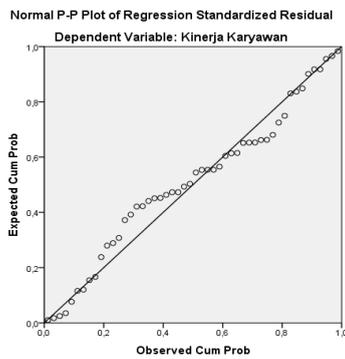
Dapat dilihat nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1), Pemberian reward (X2) dan Kinerja karyawan (Y) yaitu 0,073 > 0,05. Maka pada dapat dibuktikan bahwa seluruh variabel memenuhi asumsi normalitas atas distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Histogram

Grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dengan grafik membentuk lonceng atau tidak miring ke kanan maupun kiri. Oleh

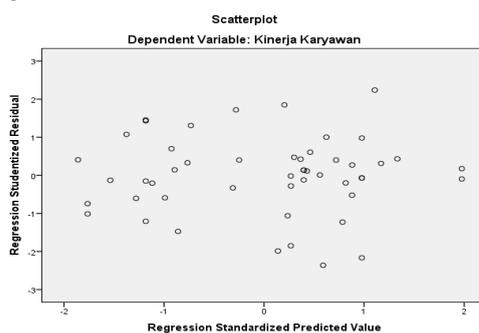
karena itu, model regresi sesuai dengan asumsi normalitas karena memenuhi kriteria normalitas analisis grafik yang pertama yaitu data distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi sesuai dengan asumsi normalitas karena memenuhi kriteria normalitas analisis grafik yang pertama yaitu data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data penelitian menunjukkan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa asumsi terpenuhi sehingga dalam model

regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan asumsi diterima.

Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,924	5,325		1,863	,069		
	Motivasi Kerja	,499	,169	,414	2,946	,005	,650	1,540
	Pemberian Reward	,299	,146	,288	2,046	,046	,650	1,540

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance Value semua variabel bebas adalah 0,650 lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah 1,540 lebih kecil dari ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan CV.Yudi Putra, dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,924	5,325		1,863	,069
	Motivasi	,499	,169	,414	2,946	,005
	Reward	,299	,146	,288	2,046	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dalam tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 9,924 + 0,499X_1 + 0,299X_2 + e$

Dari persamaan ini, dapat disimpulkan:

1. Konstanta (a) = 9,924 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan pemberian reward adalah 0, maka kinerja karyawan CV. Yudi Putra adalah 9,924.
2. Koefisien regresi variabel X1 (b1) = 0,499 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499.
3. Koefisien regresi variabel X2 (b2) = 0,299 menunjukkan bahwa pemberian reward (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan pemberian reward akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,299.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,197	2	234,599	15,401	,000
	Residual	715,923	47	15,232		
	Total	1185,120	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi						

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15,401 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Ftabel dihitung dengan rumus $df = n - k$, yaitu $50 - 3 = 47$, sehingga Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,20. Karena Fhitung > Ftabel ($15,401 > 3,20$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima. Ini berarti bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja dan pemberian reward, secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis diterima.

Uji t (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,924	5,325			1,863	,069
	,499	,169	,414		2,946	,005
	,299	,146	,288		2,046	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,946 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H1 diterima.
2. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} = 2,011$ dan signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629	,396	,370	3,90287

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,629 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan pemberian reward (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 62,9%. Ini menunjukkan hubungan yang erat antar variabel tersebut.

2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,396 berarti bahwa 39,6% kinerja karyawan (Y) di CV. Yudi Putra dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan pemberian reward. Dengan kata lain, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian reward secara simultan hanya menjelaskan 39,6% variabilitas kinerja karyawan, sementara 60,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra. Uji-t untuk motivasi kerja menunjukkan thitung sebesar 2,946 lebih besar dari ttabel 2,011 dengan nilai signifikan 0,005, sedangkan untuk pemberian reward, thitung sebesar 2,046 lebih besar dari ttabel 2,011 dengan nilai signifikan 0,046. Selain itu, uji-F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 15,401 lebih besar dari Ftabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Krisnawati Wiji Rahayu (2017) dan Irfan Rizka dkk (2020). Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pemenuhan motivasi dan pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu terus memotivasi dan memberikan reward yang sesuai

untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini, kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra, sehingga hipotesis H1 diterima. Semakin tinggi motivasi yang diberikan, kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Pemberian reward secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra, sehingga hipotesis H2 diterima. Semakin tinggi pemberian reward, kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja dan pemberian reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Yudi Putra, sehingga hipotesis H3 diterima. Nilai koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang cukup erat, yang berarti motivasi kerja dan pemberian reward dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Zafana Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

- Choung M.Lau, Kelvi Roopnarain, (2014). *The Effect of non financial and financial measures on employee motivation to participate in target setting*. Department of Accounting, Macquarie University, Sydney, NWS 2019. Australia.
- Daniel Njoya Ndungu. (2017). *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya*. International Research Journal. Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management.
- Dedy Mulyadi, Amanda Syafitri. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB syariah Cabang Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 11, No. 2, Tahun 2015.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Fadilah, & Budiarmo. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT.Nonia Meneer Semarang*. Jurnal Sosial dan Politik Diponegoro,1-9.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fitria, J. R. (2021). *The Effect of Work Training and Work Motivation on Employee Performance in PT. Pln Lenteng Agung Jakarta Selatan*. Journal of Research in Business, Economics, and Education,1927-1936.
- Fuad Anis, Kandung Spto Nugraha. 2014. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fransiskus, A., & Djoko, W. (2013). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 11 No. 2 hal 103-104.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammed, A., Waheed, A, 2011. *Emplo. Employe development and its effect on employee performance: a conceptual framework*. International journal of business and social science., 2 (13), 224-230.
- Irfan Rizka, Desi Prasetyani, Nariah. (2020). *Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Unggul Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 1, Oktober 2020.
- Jhon Shields. (2016). *Managing Employee Performance and*

- Reward, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Krisnawati Wiji Rahayu. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- L. Maltis, Robert & H. Jacson, 2011. Human Resource Management edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai*. Jurnal Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. ISSN: 2599- 1418.
- Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8. 577–588.
- Mahmudi. (2015). “Manajemen Kinerja sektor publik”. Yogyakarta UPP AMPYKPN.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesebelas. Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu’ah (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia; Profesional. Surabaya : Zifatama Publisher
- Purnomo, & Fatimah, (2021). *The Effect of Work Motivation and The Work Environment on Work Productivity in The Polytechnic of LP31 Jakarta* Kampus Kramat Raya. Jurnal Inovasi Penelitian, 2105-2112.
- Robbins. (2016). Manajemen. Bandung : Erlangga.
- Shenyai Hai, Taman In-Jo, (2021). *The accelerating effect of intrinsic motivation and trust toward supervisors on helping behavior based on the curvilinear model among hotel frontline employees in China*. Journal of Hospitality and Tourism Management.,47 (2021) 12-21.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Suryadilaga Maulana Rendra dkk: (2016). *Pengaruh Reward Terhadap kinerja (studi pada Karyawan PT telkomsel Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal administrasi bisnis (JAB)/vol. 39 No. 1 oktober 2016.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Kecana.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kecana.
- Tohardi, ahmad. (2015). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, (2011). Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zackery T. Knauss dkk: (2020). *Effort-reward balance and*

*work motivation in rats:
Effects of context and order of
experience.* Department of
Psychology and John Paul
Scott Center for Neuroscience,
Mind and Behavior, Bowling
Green State University,
Bowling Green Ohio, 43403.