

SKRIPSI

**PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BRI KOTABARUCABANG
UTAMA TEMBILAHAN**



Oleh :

Kasmawati
155210495

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2020

ABSTRAK
PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BRI KOTABARUCABANG
UTAMA TEMBILAHAN

Kasmawati
155210495

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Lokasi penelitian pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan yang beralamatkan di Jalan Letda M. Boya No 4a Tembilahan Indragiri Hilir Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan metode sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa reward dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini reward memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Sementara reward dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci : Reward, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT
THE EFFECT OF REWARD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT BANK BRI KOTABARUCABANG
UTAMA TEMBILAHAN

Kasmawati
155210495

The purpose of this study was to determine the effect of reward and motivation on employee performance at Bank BRI Kotabaru Tembilahan Main Branch. Location of research at Bank BRI Kotabaru, Tembilahan Main Branch, which is located at Jalan Letda M. Boya No 4a Tembilahan Indragiri Hilir Riau. The population in this study amounted to 40 people, because the population was less than 100, the entire population was sampled with the saturated sampling method. The data analysis used is multiple linear regression. The results showed that reward and motivation either partially or simultaneously had a significant effect on employee performance. Where in this study reward has the most dominant influence on employee performance. While reward and motivation can affect employee performance by 74% and the remaining 26% is influenced by other variables not examined in this study such as employee discipline, work environment, communication, workload and leadership.

Keywords: Reward, Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Sebagai pemimpin umat yang membawa kebenaran dan ilmu pengetahuan, semoga kita semua menjadi hambaNya yang senantiasa taat dan patuh kepada perintah dan jauh dari laranganNya, Aamiin.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari segala bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini pula penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terimakasih kepada:

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuguh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, SH. MH, selaku rector Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Bapak Firdaus AR, SE, M.Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang memberikan motivasi kepada penulis.

4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku Pembimbing yang telah membimbing penulis sejak awal hingga akhir penulisan Skripsi ini
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama beberapa tahun ini.
6. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga yang tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil, waktu, kesempatan, kesabaran, motivasi dan cinta kasih sayang serta doa dalam penyusunan skripsi ini.
7. Serta seluruh teman – teman yang telah mendukung didalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

Kasmawati
NPM: 155210495

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	8
1.4 Sistematika penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Kinerja	12
2.2 Reward	18
2.3 Motivasi	20
2.4 Penelitian terdahulu	26
2.5 Hubungan antar variabel dan hipotesis	27
2.6 Kerangka pemikiran.....	28
2.7 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Definisi operasional variabel	30
3.3 Populai dan sampel	31
3.4 Jenis dan sumber data	32
3.5 Teknik pengumpulan data.....	33
3.6 Teknik analisis Data.....	34
BAB IV SEJARAH UMUM OBJEK PENELITIAN	40
4.1 Sejarah singkat Bank BRI.....	40
4.2 Visi dan misi Bank BRI.....	28
4.3 Struktur organisasi Bank BRI.....	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
5.1 Karakteristik responden	42
5.2 Uji kualitas data penelitian	44
5.3 Analisis deskriptif variabel penelitian	45

5.4	Uji asumsi klasik.....	75
5.5	Analisis data penelitian.....	77
5.6	Pembahasan	80

BAB VI PENUTUP	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan.....	2
Tabel 1.2 Data turnover karyawan Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan.....	2
Tabel 1.3 Data target simpanan dan pinjaman Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan Periode 2019.....	3
Tabel 1.4 Struktur pengembangan karir pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan.....	4
Tabel 1.5 Data gaji dan tunjangan karyawan karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan Tahun 2019.....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi operasional variabel.....	30
Tabel 3.2 Populasi dan sampel.....	32
Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	43
Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	43
Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	44
Tabel 5.5 Uji validitas penelitian.....	44
Tabel 5.6 Uji reliabilitas penelitian.....	45
Tabel 5.7 Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja di perusahaan.....	46
Tabel 5.8 Perusahaan menambahkan bonus tambahan kepada karyawan yang mampu melebihi target kerja yang ditetapkan.....	47
Tabel 5.9 Perusahaan memberikan program jaminan Kesehatan kepada setiap karyawan.....	48
Tabel 5.10 Perusahaan memberikan uang pensiun kepada karyawan yang sudah habis masa kerja.....	49
Tabel 5.11 Karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih baik.....	50
Tabel 5.12 Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan.....	51
Tabel 5.13 Karyawan merasa pusa bekerja di Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan.....	52
Tabel 5.14 Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.....	53
Tabel 5.15 Rekapitulasi tanggapan mengenai variabel reward.....	54
Tabel 5.16 Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.....	55

Tabel 5.17 Pekerjaan saya saati ini mampu memberikan kehidupan yang layak untuk keluarga	56
Tabel 5.18 Saya mendapatkan jaminan keselamatan dari perusahaan	57
Tabel 5.19 Perusahaan merancang program jaminan hari tua untuk karyawannya.....	58
Tabel 5.20 Memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja....	59
Tabel 5.21 Dalam bekerja saya mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.....	60
Tabel 5.22 Karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	61
Tabel 5.23 Karyawan mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas kinerja yang dicapainya.....	62
Tabel 5.24 Perusahaan membuat rancangan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	63
Tabel 5.25 Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti program pelatihan.....	64
Tabel 5.26 Rekapitulasi tanggapan mengenai variabel motivasi	65
Tabel 5.27 Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	66
Tabel 5.28 Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan setiap permasalahan kerja yang dihadapi	67
Tabel 5.29 Saya mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan.....	68
Tabel 5.30 Saya dapat melebihi pencapaian kerja dari rekan kerja yang lain.....	69
Tabel 5.31 Saya datang ketempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.....	70
Tabel 5.32 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	71
Tabel 5.33 Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.....	72
Tabel 5.34 Saya menyukai rekan kerja yang dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	73
Tabel 5.35 Rekapitulasi tanggapan mengenai variabel kinerja.....	73
Tabel 5.36 Uji multikolinieritas	76
Tabel 5.37 Analisis data penelitian	77
Tabel 5.38 Pengujian hipotesis simultan.....	79
Tabel 5.39 Koefisien determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 5.1 Uji normalitas data.....	74
Gambar 5.2 Uji heteroskedastisitas.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012:43).

Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan adalah salah satu kantor cabang yang membantu kantor pusat didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun jumlah karyawan berdasarkan masing – masing divisi pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan selama lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang / Manager	2
2	Back Office	8
3	Teller	5
4	Customer Service	3
5	Admin Kredit	7
6	Marketing	17
Jumlah		42

Sumber Data Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan dimana karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan terdiri dari 2 orang sebagai kepala cabang, 8 orang yang menempati bagian back office, 5 orang karyawan sebagai teller dan 3 orang sebagai customer service. Karyawan pada posisi admin kredit berjumlah 7 orang dan 17 orang lainnya sebagai tenaga marketing.

Sementara Tabel 1.2 berikut menjelaskan mengenai *labourn turnover* karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan :

Tabel 1.2
Data Turnonver Karyawa Bank BRI Kotabaru Cabang
Utama Tembilahan

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Tahun
2015	31	4	3	32
2016	32	3	3	32
2017	32	6	2	36
2018	36	7	3	40
2019	40	6	4	42

Sumber Data Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai dimana adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 menyebabkan adanya rasa kurang puas yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan

karena kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkannya.

Tabel 1.3
Data Target Simpanan dan Pinjaman Bank BRI Kotabaru Cabang
Utama Tembilahan Periode 2019

(Dalam Jutaan Rupiah)

Bulan	Simpanan			Pinjaman		
	Target	Realisasi	Ket	Target	Realisasi	Ket
Januari	177.465	1.628.723	Tercapai	135.654	1.282.467	Tercapai
Februari	360.566	1.523.443	Tercapai	249.347	1.328.348	Tercapai
Maret	552.736	1.834.273	Tercapai	365.486	1.171.324	Tercapai
April	730.173	1.481.324	Tercapai	559.363	1.251.231	Tercapai
Mei	934.720	1.437.932	Tercapai	643.429	1.295.132	Tercapai
Juni	1.122.355	2.287.124	Tercapai	753.654	1.343.934	Tercapai
Juli	1.311.829	1.477.624	Tercapai	845.757	1.369.625	Tercapai
Agustus	1.500.832	1.583.234	Tercapai	1.013.647	1.025.145	Tercapai
September	1.674.852	1.336.723	Tidak Tercapai	1.254.342	1.172.348	Tidak Tercapai
Oktober	1.889.550	1.372.448	Tidak Tercapai	1.356.547	1.283.724	Tidak Tercapai
November	2.192.343	1.248.923	Tidak Tercapai	1.487.234	1.287.324	Tidak Tercapai
Desember	2.309.234	1.754.765	Tidak Tercapai	1.582.798	1.387.348	Tidak Tercapai

Sumber Data Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan

Berdasarkan tabel diatas, dimana pada akhir tahun target yang ditetapkan perusahaan tidak dapat dicapai dengan maksimal oleh karyawan. Seperti meningkatkan jumlah simpanan dari nasabah, dan penyaluran pinjaman kepada nasabah-nasabah. Dari data dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan belum dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya diantaranya adalah penghargaan dan motivasi. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Tabel 1.4
Struktur Pengembangan Karir Pada Bank BRI Kotabaru
Cabang Utama Tembilahan

No	Nama	Jabatan Awal	Progres Peningkatan Jabatan
1	Mirna	Credit Marketing Officer (CMO)	Relationship Officer (RO)
2	Dian Bagus	Account Officer Micro (AOM)	Relationship Officer (RO)
3	Ully Fikry Winniati	Relationship Officer (RO)	Branch Quality Assurance
4	Nuri Lydia	Administrasi Pembiayaan (ADP)	Branch Admin
5	Karmila	Back Office	Administrasi Pembiayaan (ADP)

Sumber : Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan 2019

Tabel 1.4 diatas menjelaskan pada tahun 2019 terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa peningkatan jabatan, hal

ini didasari dengan penilaian yang dilakukan berdasarkan kinerja karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Selain pemberian

penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

Selain masalah penghargaan, pemberian motivasi juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Adapun bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak Bank BRI Kotabaru Cabang Utama dalam memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan, ada tunjangan dan bonus bagi karyawan dengan kinerja yang bagus.

Tabel 1.5
Data Gaji dan Tunjangan Karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan Tahun 2019

No	Jabatan	Gaji/ Bulan	Tunjangan Tambahan
1	Kepala Cabang	Rp 7.500.000	1. Tunjangan Kesehatan (BPJS) 2. Tunjangan Hari Raya (Besarnya 1 bulan gaji karyawan) 3. Tunjangan Transportasi Khusus Tenaga Marketing (Besarnya Rp 10.000/perhari)
2	Back Office	Rp 3.500.000	
3	Teller dan Customer Service	Rp 3.800.000	
4	Marketing	Rp 2.800.000	

Sumber : Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan 2019

Berdasarkan tabel di atas dimana kepala cabang menerima gaji sebesar Rp 7.500.000 setiap bulan, sementara pada bagian back office, karyawan Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan menerima gaji sebesar Rp3.500.000/bulan, karyawan dengan jabatan teller can customer service menerima gaji sebesar Rp 3.800.000/bulan dan bagian maketing menerima gaji sebesar Rp 2.800.000 setiap bulannya. Selain menerima gaji, karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilhan juga menerima tunjangan Kesehatan dan Lebaran, sementara tunjangan khusus diberikan pada jabatan marketing yaitu uang transportasi. Pihak Bank BRI Kotabaru Cabang Utama juga memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Fenomena yang terjadi dilapangan mengenai permasalahan penghargaan dan motivasi kerja diantaranya adalah kurangnya apresiasi yang diberikan oleh Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan kepada karyawannya, seperti karyawan yang mencapai target kerja belum mendapatkan bonus yang dijanjikan, selain itu penerimaan bonus atas pencapaian kinerja terkadang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan dan adapula rasa ketidakadilan yang membuat beberapa karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi karyawan didalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mengalami peningkatan. Maka dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh**

Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dari latar belakang permasalahan yang dibahas pada bab sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan ?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan ?
3. Apakah reward dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana peran pemimpin, motivasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademis

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian lebih lanjut dan sebagai acuan dan pedoman bagi peneliti yang akan datang yang juga tertarik membahas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi, informasi dan wawasan untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai bahan kepustakaan serta sumber pengetahuan dalam penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama
Tembilahan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran
sehubungan dengan masalah yang akan dibahas
dalam penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Marwansyah (2010:228). Dalam kesempatan yang sama, Barnawi dan Arifin (2012:12), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2011), Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. **Penilaian Kinerja**

Menurut Simamora (2008) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh karyawan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Menurut Fahmi (2012) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para

karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya dengan efektif. Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi, 2012) penilaian kinerja merupakan semua sasaran proses dalam mengevaluasi seberapa baik dan tangguh karyawan untuk mengerjakan tugas mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pimpinan dan karyawan anggota.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metodologi dan penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang cakup dan representatif. Menurut Griffin (dalam Fahmi, 2012) terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut bahwa sejauh mana seseorang bekerja dan menunjukkan dengan konkret dengan kemampuan tersebut dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bias saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang

tidak memiliki kesempatan dan ia tidak menunjukkan kemampuannya secara maksimal.

2. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem ranking dianggap memiliki kelemahan karena jika seseorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilainnya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap, begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok namun ia memiliki yang ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak akan meningkat signifikan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan menurut Rivai (2009) meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.

- f. Meningkatkan etos kerja.
 - g. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
 - i. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- e. **Indikator Kinerja**

Selanjutnya menurut Sutrisno (2012) kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat kriteria yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti pencapaian target kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja.
3. Waktu kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan dapat memanfaatkan dengan efisien.
4. Kerjasama, menerangkan seorang karyawan dapat bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan..

2.2 Reward

a. Pengertian Reward

Menurut Handoko (2012:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil peembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:17), Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

b. Bentuk – Bentuk Reward

Menurut Fahmi (2016:64), bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

c. Indikator Reward

Didalam mengukur suatu permasalahan sosial, indikator merupakan aspek penting dalam tolak ukur pengukuran penelitian sosial. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai penghargaan (*reward*) menurut Mahmudi (2014:187):

1. Gaji dan bonus. Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan

tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

2. Kesejahteraan. Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja.
3. Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.
4. Penghargaan psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

2.3 Motivasi

a. Pengetian Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson, (2016) Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2012) Motivasi merupakan kondisi

atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2014) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori Motivasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2013) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu :

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi) Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini

jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.
3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Memberikan motivasi pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Wibowo (2010) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab. Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat melaksanakan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.
2. Pencapaian prestasi. Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut.
3. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi,

inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

4. Pengakuan atas prestasi. Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para atasan, penghargaan yang diperlukan akan memberikan motivasi baru bagi karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. Perkembangan karir. Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas perkembangan karir maka semakin besar motivasi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja dengan baik.

e. Indikator Motivasi

Menurut Marslow (Hasibuan, 2012) mengenai indikator yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari: adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis seperti gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari dan memberikan kehidupan yang layak bagi keluarga

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yang diperlukan karyawan dalam bekerja seperti adanya jaminan keselamatan dalam bekerja dan karyawan mendapatkan jaminan di hari tua atas masa baktinya dengan perusahaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial seperti adanya hubungan kerja yang baik dan kerja sama dengan atasan atau sesama rekan kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan seperti mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dihasilkan dan mendapat pengakuan dari perusahaan.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi seperti mendapat kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan memperoleh kesempatan dalam hal mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Nasution dan Ariyah (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Bank Muamalat Cabang Bandung	Hasil penelitian dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi marketing Bank Muamalat Cabang Bandung. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2	Rosyidah (2018)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial reward dan punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara secara simultan reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo
3	Mahpudin dan Purnamasari (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Centra Asia Tbk Cabang Karawang	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4	Astuti, Syahrudin dan Purnomo (2018)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber Data Olahan 2020

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

a. Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* / penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian reward menurut para ahli, sebagai berikut. Penghargaan adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan.

Penghargaan terkait pula dengan arahan spesifik mengenai cara organisasi akan mengembangkan dan mendesain program yang bisa memastikan bahwa organisasi memberi imbalan perilaku dan hasil kinerja yang mendukung pencapaian tujuan bisnis/organisasi. Penghargaan lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya. Seorang individu mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kesempatan pendidikan, sementara itu individu yang lain mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga yang bisa dibagi dengan orang lain.

b. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

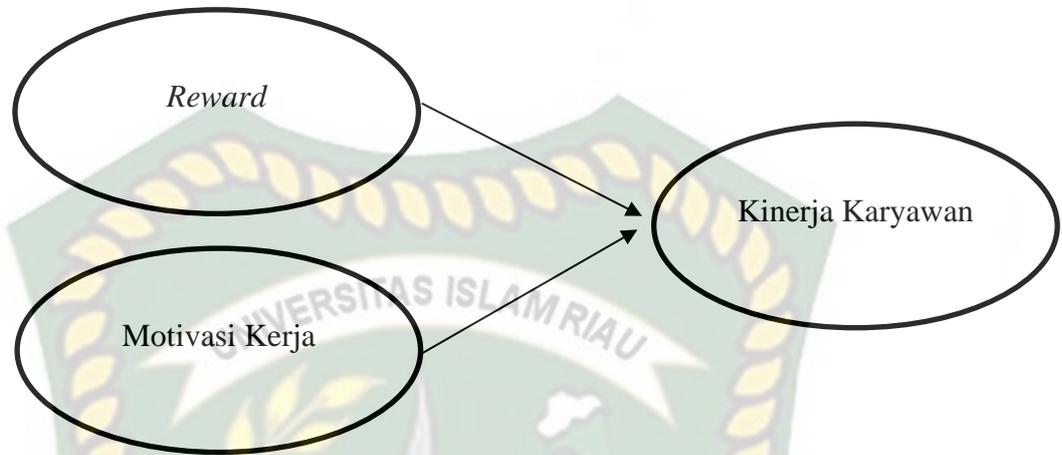
Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Hendry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan juga sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan motivasi-motivasi yang telah diberikan kepada anggota, maka anggota harus mampu mengembangkan hal tersebut serta meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Mangkunegara (2012)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini :

1. H_1 : Diduga reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan
2. H_1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan
3. H_1 : Diduga reward dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan dalam pembahasan proposal ini, maka sebagai lokasi penelitian pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan yang beralamatkan di Jalan Letda M. Boya No 4a Tembilihan Indragiri Hilir Riau.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Mangkunegara (2013:67), kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	a. Keterampilan kerja b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan c. Mencapai target d. Melebihi target e. Absensi f. Waktu kerja g. Kerja sama h. Saling membantu	Linkert
2	Reward	Handoko (2012:66) <i>Reward</i> merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Karir 4. Penghargaan	a. Gaji pokok sesuai pekerjaan b. Bonus tambahan c. Mendapatkan program jaminan Kesehatan d. Mendapatkan dana pension dari perusahaan e. Mendapatkan promosi jabatan f. Mendapatkan kesempatan untuk belajar g. Kepuasan dalam bekerja	Linkert

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala
		pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.		h. Mendapat penghargaan dari perusahaan	
3	Motivasi Kerja	Mangkunegara (2012) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Memenuhi kebutuhan sehari-hari b. Mendapatkan kehidupan yang layak c. Jamina keselamatan kerja d. Jaminan hari tua e. Hubungan kerja f. Kerjam sama tim g. Penghargaan h. Diakui perusahaan i. Adanya program pelatihan j. Mendapat kesempatan untuk berkembang 	Linkert

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unsur terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan (Sugiyono, 2012). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan yang berjumlah 40 orang non manajerial yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Back Office	8
2	Teller	5
3	Customer Service	3
4	Admin Kredit	7
5	Marketing	17
Jumlah		40

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original (Sugiyono, 2012). Data primer dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada konsumen, identitas responden (usia, jenis kelamin, pekerjaan, penghasilan) dan data pendapat responden tentang sistem pemberian

penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah di kumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2012). Data sekunder yaitu data atau informasi yang telah disusun oleh pihak organisasi, seperti laporan struktur organisasi instansi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode didalam pengumpulan data melalui beberapa teknik adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pimpinan organisasi pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada pimpinan dan karyawan guna melengkapi data dan informasi yang diperoleh guna untuk tercapainya tujuan penelitian ini. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dibedakan menjadi beberapa

kategori yang berbeda dengan memperhatikan urutannya, sehingga dapat dipergunakan tingkat pengukuran skala *Likert*.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu:

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | : Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju | : Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju | : Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | : Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS V. 22.00*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghozali (2011) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Ghozali (2011) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai alpha cronbach's $> 0,60$. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisisioner.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal akan

mengikuti pola garis diagonal. Jika data berdistribusi normal maka grafik histogramnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolernce (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 10$ maka tolerance, $= 1/10=0,1$ (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2011) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas.

3) Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linera sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu

dengan menggunakan program spss. Analisis regresi linear sederhana memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Reward

X₂ = Motivasi

b = Koefisien Regresi (Parsial)

ε = Standar eror

4) Uji Parsial (T-tes)

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (pervariabel) variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. (Ghozali, 2011). Adapun kriteria kepuasan konsumen yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < a$ maka:

Ho ditolak, Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap Y.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > a$ maka:

Ho diterima, Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap Y.

5) Uji Simultan (F)

Menurut (Ghozali, 2011) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel

tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk kedalam kriteria cocok. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F, harus ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*)- $n-(k-1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 - H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 - H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien

Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Rumus koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{[n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

b : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linear ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif hasil kuesioner menjadi data kualitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat Bank BRI

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan. Pada tahun 2018 ini, BRI akan merayakan ulang tahunnya yang ke-123 dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industri infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut.

4.2 Visi dan Misi Bank BRI

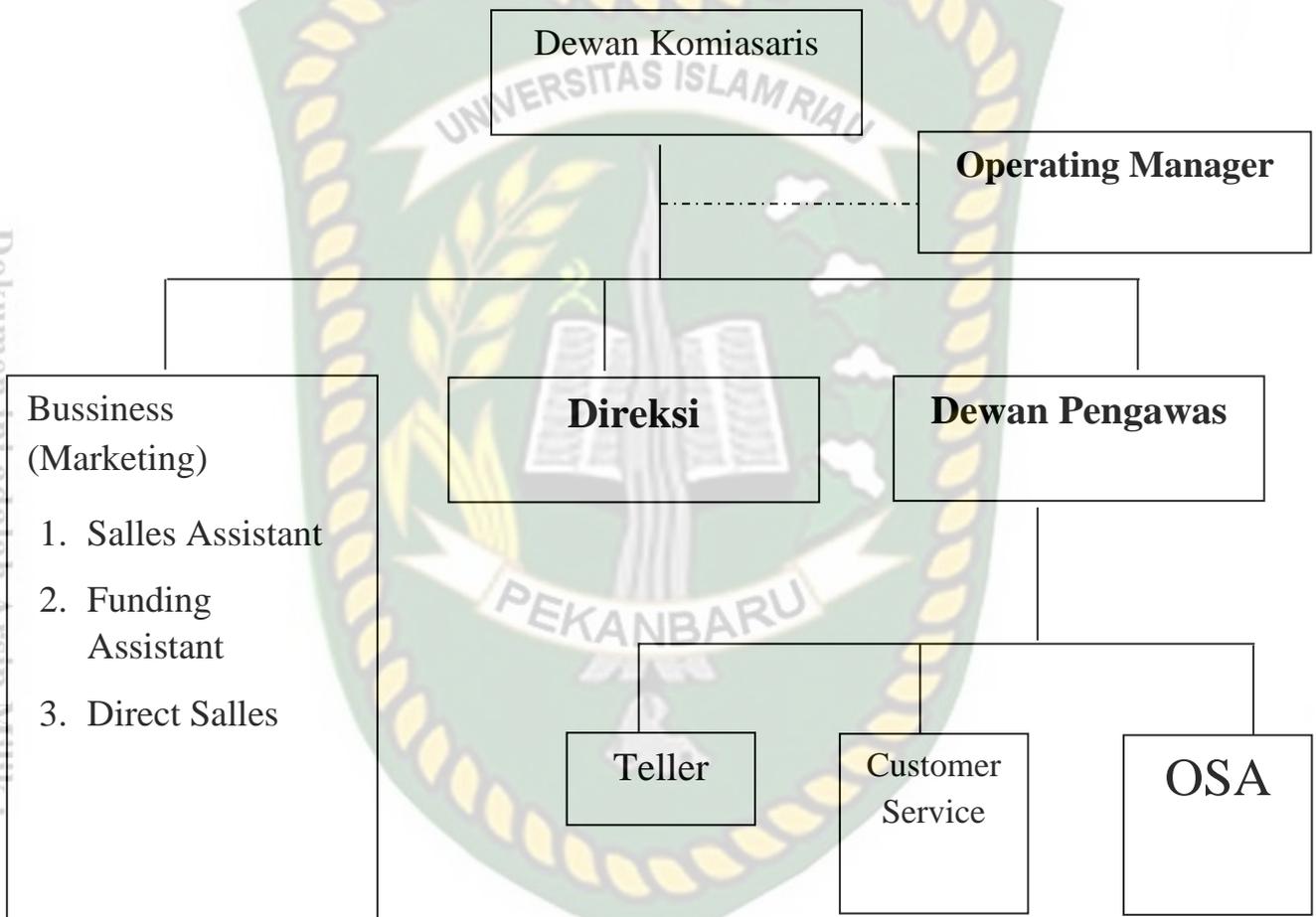
Visi BRI adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”. Sedangkan misi BRI ada 5 poin yaitu:

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.3 Struktur Organisasi Bank BRI

Berikut adalah struktur organisasi Bank BRI adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Struktur Organisasi



Sumber Data Bank BRI Tahun 2020

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini membahas hasil penelitian yang telah dilaksanakan setelah melakukan penyebaran kuisioner terdiri dari karakteristik responden, uji kualitas data penelitian, uji asumsi klasik dan analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian. Adapun hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

5.1 Karakteristik Responden

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner terhadap 33 orang responden diperoleh gambaran karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja responden di perusahaan. Adapun gambarannya dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	57,5
2	Perempuan	17	42,5
Jumlah		40	100%

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas karyawan pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang atau 57,5%. Hasil ini menjelaskan bahwa Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab kerja yang tinggi terutama yang bekerja dilapangan, dimana beban kerja yang tinggi karena harus mencari calon nasabah baru.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<25 Tahun	6	15
2	26 – 30 Tahun	11	27,5
3	31 – 35 Tahun	14	35
4	>36 Tahun	9	22,5
Jumlah		40	100%

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas karyawan pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan dengan rentang usia 31 sampai 35 tahun dengan jumlah 14 orang atau 35%. Hasil ini menjelaskan bahwa usia sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, karena kematangan usia karyawan juga harus diimbangi dengan pengalaman dan kemampuan yang semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	16	40
2	Diploma	8	20
3	Sarjana	14	35
4	Magister	2	5
Jumlah		40	100%

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas karyawan pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan memiliki latar belakang Pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 16 orang atau 40%. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Pendidikan seorang karyawan semakin luas pengetahuan karyawan dalam memahami setiap pekerjaan, sehingga dengan pengetahuan yang luas perusahaan selalu mengharapkan karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 Tahun	4	10
2	5 – 10 Tahun	10	25
3	11 – 15 Tahun	18	45
4	>16 Tahun	8	20
Jumlah		40	100%

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas karyawan pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan memiliki masa kerja 11 sampai 15 Tahun dengan jumlah 18 orang atau 45%. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin lama karyawan bekerja tentunya semakin berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji kualitas data berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas penelitian dari hasil penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Tanda	Nilai R Tabel	Ket
1	Reward	Item 1	0.409	>	0.312	Valid
2		Item 2	0.382	>	0.312	Valid
3		Item 3	0.496	>	0.312	Valid
4		Item 4	0.394	>	0.312	Valid
5		Item 5	0.506	>	0.312	Valid
6		Item 6	0.510	>	0.312	Valid
7		Item 7	0.357	>	0.312	Valid
8		Item 8	0.347	>	0.312	Valid
9	Motivasi	Item 1	0.540	>	0.312	Valid
10		Item 2	0.546	>	0.312	Valid
11		Item 3	0.587	>	0.312	Valid
12		Item 4	0.384	>	0.312	Valid
13		Item 5	0.549	>	0.312	Valid

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Tanda	Nilai R Tabel	Ket	
14		Item 6	0.405	>	0.312	Valid	
15		Item 7	0.537	>	0.312	Valid	
16		Item 8	0.648	>	0.312	Valid	
17		Item 9	0.363	>	0.312	Valid	
18		Item 10	0.540	>	0.312	Valid	
19		Kinerja	Item 1	0.599	>	0.312	Valid
20			Item 2	0.372	>	0.312	Valid
21			Item 3	0.543	>	0.312	Valid
22			Item 4	0.384	>	0.312	Valid
23			Item 5	0.329	>	0.312	Valid
24	Item 6		0.543	>	0.312	Valid	
25	Item 7		0.356	>	0.312	Valid	
26	Item 8		0.607	>	0.312	Valid	

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana keseluruhan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan valid.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Reward	0,731	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,804	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,765	0,60	Reliabel

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data penelitian.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil analisis deskriptif dari penyebaran kuisioner berdasarkan masing-masing variabel penelitian :

5.3.1 Reward

Berikut adalah hasil deskriptif mengenai reward dari penyebaran kuisisioner yang telah dilaksanakan :

Tabel 5.7
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja di perusahaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	13	32,5	52
Cukup Setuju	3	20	50,0	60
Tidak Setuju	2	4	10,0	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	135

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (7,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 13 orang (32,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 20 orang (50%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang (10%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan jumlah 20 orang (50%) hal ini menjelaskan pemberian gaji harus disesuaikan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Karena pada tujuannya, pemberian gaji merupakan suatu penghargaan dari perusahaan atas kerja keras dari karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 5.8
Perusahaan menambahkan bonus tambahan kepada karyawan yang mampu melebihi target kerja yang ditetapkan.

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	16	40,0	64
Cukup Setuju	3	17	42,5	51
Tidak Setuju	2	6	15,0	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	132

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (2,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 16 orang (40%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang (42,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang (15%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan jumlah 17 orang (40%) hal ini menjelaskan bahwa bonus yang diberikan perusahaan merupakan bentuk apresiasi yang diterima karyawan atas kerja kerasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pemberian bonus kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.9
Perusahaan memberikan program jaminan kesehatan kepada
setiap karyawan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	17	42,5	68
Cukup Setuju	3	19	47,5	57
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	136

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (2,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 17 orang (42,2%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang (47,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan jumlah 19 orang (47,5%), hasil ini menjelaskan bahwa, program jaminan Kesehatan merupakan bentuk apresiasi perusahaan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan selalu bersemangat didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Program jaminan kesehatan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan,

Tabel 5.10
Perusahaan memberikan uang pension kepada karyawan yang sudah habis masa kerja

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	4	10,0	20
Setuju	4	22	55,0	88
Cukup Setuju	3	12	30,0	36
Tidak Setuju	2	2	5,0	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	148

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang (10%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 22 orang (55%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (30%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 22 orang (55%), hasil menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa pemberian uang pensiun adalah bentuk penghargaan kepada karyawan atas masa bakti terhadap perusahaan, selain itu uang pensiun yang diberikan perusahaan sebagai salah bentuk rasa terima kasih perusahaan terhadap loyalitas karyawan selama bekerja.

Tabel 5.11
Karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih baik

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	12,5	25
Setuju	4	17	42,5	68
Cukup Setuju	3	15	37,5	45
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	144

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 17 orang (42,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 15 orang (37,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 orang (42,5%), hasil ini menjelaskan bahwa kesempatan promosi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja yang dihasilkan karyawan, terutama didalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih baik diperusahaan.

Tabel 5.12
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	21	52,5	84
Cukup Setuju	3	13	32,5	39
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	144

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (7,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 21 orang (52,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (32,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 21 orang (52,5%), hasil ini menjelaskan bahwa kesempatan mengikuti program pelatihan adalah program dari perusahaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bekerja sehingga mendapat kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 5.13
Karyawan merasa puas bekerja di Bank BRI Kotabaru Cabang
Utama Tembilahan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	20	50,0	80
Cukup Setuju	3	15	37,5	45
Tidak Setuju	2	2	5,0	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	144

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (7,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 15 orang (37,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 orang (50%), hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya adalah penghargaan dari perusahaan atas kinerja yang dihasilkan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan untuk meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.14
Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilihan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	13	32,5	65
Setuju	4	18	45,0	72
Cukup Setuju	3	8	20,0	24
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	163

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 18 orang (45%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 8 orang (20%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah orang (%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 18 orang (45%), hasil ini menjelaskan bahwa penghargaan yang diterima karyawan, merupakan balasan atas pencapaian kinerja yang dihasilkan. Dimana semakin baiknya kinerja, maka perusahaan akan memberikan penghargaan yang lebih baik kedepannya.

Tabel 5.15
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Reward

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Item 1	Frek	3	13	20	4	0	40
		Skor	15	52	60	8	0	135
2	Item 2	Frek	1	16	17	6	0	40
		Skor	5	64	51	12	0	132
3	Item 3	Frek	1	17	19	3	0	40
		Skor	5	68	57	6	0	136
4	Item 4	Frek	4	22	12	2	0	40
		Skor	20	88	36	4	0	148
5	Item 5	Frek	5	17	15	3	0	40
		Skor	25	68	45	6	0	144
6	Item 6	Frek	3	21	13	3	0	40
		Skor	15	84	39	6	0	144
7	Item 7	Frek	3	20	15	2	0	40
		Skor	15	80	45	4	0	144
8	Item 8	Frek	13	18	8	1	0	40
		Skor	65	72	24	2	0	163
Jumlah			33	144	119	24	0	320
			165	576	357	48	0	1146

Sumber Data Olahan 2020

Nilai maksimum $\Rightarrow 5 \times 8 \times 40 = 1.600$

Nilai minimum $\Rightarrow 1 \times 8 \times 40 = 320$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.600 - 320}{5} = 256$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel reward adalah sebagai berikut :

Sangat Baik	= 1.345 – 1600
Baik	= 1.089 – 1.344
Cukup Baik	= 833 – 1.088
Tidak Baik	= 577 – 832
Sangat Tidak Baik	= 320 – 576

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dimana total skor yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner sebesar 1.146 berada dalam rentang interval 1.089 – 1.344 tergolong kedalam katagori baik, maka dapat disimpulkan pemberian reward yang diberikan perusahaan sudah tergolong dalam katagori baik didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan adanya reward yang diberikan, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5.3.2 Motivasi

Berikut adalah hasil deskriptif mengenai motivasi dari penyebaran kuisioner yang telah dilaksanakan :

Tabel 5.16
Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	14	35,0	70
Setuju	4	18	45,0	72
Cukup Setuju	3	7	17,5	21
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	165

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (35%), responden yang menyatakan

jawaban setuju berjumlah 18 orang (45%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang (17,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 18 orang (45%), hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaji yang besar dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5.17
Pekerjaan saya saat ini mampu memberikan kehidupan yang layak untuk keluarga

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	12	30,0	60
Setuju	4	15	37,5	60
Cukup Setuju	3	12	30,0	36
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	158

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (30%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 15 orang (37,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (30%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju yang berjumlah 15 orang (37,5%), hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang menduduki posisi yang baik disuatu perusahaan mengharapkan kehidupan yang layak dari pekerjaannya sehingga dapat menyenangkan keluarganya. Posisi yang bagus disebuah perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 5.18
Saya mendapatkan jaminan keselamatan dari perusahaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	19	47,5	95
Setuju	4	13	32,5	52
Cukup Setuju	3	6	15,0	18
Tidak Setuju	2	2	5,0	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	169

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (47,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 13 orang (32,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang (15%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 19 orang (47,5%), hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya jeminan keselamatan dalam bekerja tentunya akan mendorong karyawan untuk

bekerja lebih baik lagi. Karena dengan adanya jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan dapat membuat kenyamanan karyawan didalam bekerja.

Tabel 5.19
Perusahaan merancang program jaminan hari tua untuk karyawannya

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	14	35,0	70
Setuju	4	17	42,5	68
Cukup Setuju	3	9	22,5	27
Tidak Setuju	2	0	0,0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	165

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (35%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 17 orang (42,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (22,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 orang (42,5%), hasil ini menjelaskan bahwa, program masa depan karyawan juga yang diberikan perusahaan juga menjadi pemicu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, karena karyawan sudah merasa aman dimasa tuanya.

Tabel 5.20
Memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	9	22,5	45
Setuju	4	19	47,5	76
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	156

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 19 orang (47,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 11 orang (27,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 19 orang (47,5%), hasil ini menjelaskan bahwa hubungan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, semakin baiknya hubungan kerja yang terbentuk maka diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan diharapkan mampu membentuk kerja sama yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.21
Dalam bekerja, saya selalu mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	20	50,0	80
Cukup Setuju	3	15	37,5	45
Tidak Setuju	2	2	5,0	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	144

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (7,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 15 orang (37,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 orang (50%), hasil ini menjelaskan bahwa, kerja sama yang tinggi dalam bekerja juga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena kerja sama yang tinggi akan memberikan dampak yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Tabel 5.22
Karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	12,5	25
Setuju	4	10	25,0	40
Cukup Setuju	3	21	52,5	63
Tidak Setuju	2	4	10,0	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	136

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 10 orang (25%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang (52,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang (10%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan jumlah 21 orang (52,5%), hasil ini menjelaskan bahwa, karyawan yang memperoleh penghargaan dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.23
Karyawan mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas kinerja yang dicapainya

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	13	32,5	65
Setuju	4	16	40,0	64
Cukup Setuju	3	10	25,0	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	161

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 16 orang (40%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (25%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah orang (%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 orang (40%), hasil ini menjelaskan bahwa, karyawan yang mendapat pengakuan dari perusahaan akan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Karena pada dasarnya karyawan selalu menginginkan dirinya di akui atas pencapaian kinerja yang dihasilkannya.

Tabel 5.24
Perusahaan membuat rancangan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	16	40,0	80
Setuju	4	8	20,0	32
Cukup Setuju	3	13	32,5	39
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	157

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (40%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 8 orang (20%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (32,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 16 orang (40%), hal ini menjelaskan bahwa program pelatihan yang dirancang perusahaan merupakan suatu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya, karena perusahaan selalu mengharapkan memiliki karyawan-karyawan dengan kemampuan terbaik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 5.25
Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti program pelatihan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	15	37,5	60
Cukup Setuju	3	17	42,5	51
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	148

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (17,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 15 orang (37,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang (42,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan jumlah 17 orang (42,5%), hal ini menjelaskan bahwa salah satu langkah perusahaan dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan program-program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tabel 5.26
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
1	Item 1	Frek	14	18	7	1	0	40
		Skor	70	72	21	2	0	165
2	Item 2	Frek	12	15	12	1	0	40
		Skor	60	60	36	2	0	158
3	Item 3	Frek	19	13	6	2	0	40
		Skor	95	5	18	4	0	169
4	Item 4	Frek	14	17	9	0	0	40
		Skor	70	68	27	0	0	165
5	Item 5	Frek	9	19	11	1	0	40
		Skor	45	76	33	2	0	156
6	Item 6	Frek	3	20	15	2	0	40
		Skor	15	80	45	4	0	144
7	Item 7	Frek	5	10	21	4	0	40
		Skor	25	40	63	8	0	136
8	Item 8	Frek	13	16	10	1	0	40
		Skor	65	64	30	2	0	161
9	Item 9	Frek	16	8	13	3	0	40
		Skor	80	32	39	6	0	157
10	Item 10	Frek	7	15	17	1	0	40
		Skor	35	60	51	2	0	148
Jumlah			112	151	121	16	0	400
			560	604	363	32	0	1559

Sumber Data Olahan 2020

Nilai maksimum $\Rightarrow 5 \times 10 \times 40 = 2.000$

Nilai minimum $\Rightarrow 1 \times 10 \times 40 = 400$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.000 - 400}{5} = 320$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Sangat Baik	= 1.681 – 2.000
Baik	= 1.361 – 1.680
Cukup Baik	= 1.041 – 1.360
Tidak Baik	= 721 – 1.040
Sangat Tidak Baik	= 400 – 720

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dimana total skor yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner sebesar 1.559 berada dalam rentang interval 1.361 – 1.680 tergolong kedalam katagori baik, maka dapat disimpulkan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah dalam katagori baik. dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan dalam bekerja diharapkan dapat berdampak baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

5.3.3 Kinerja

Berikut adalah hasil deskriptif mengenai kinerja dari penyebaran kuisioner yang telah dilaksanakan :

Tabel 5.27
Saya Memiliki Keterampilan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	5	12,5	25
Setuju	4	28	70,0	112
Cukup Setuju	3	6	15,0	18
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	157

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 28 orang (70%), responden yang menjawab kurang

setuju berjumlah 6 orang (15%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas karyawan menjawab setuju dengan jumlah 28 orang (70%), hasil ini menjelaskan bahwa keterampilan dalam bekerja merupakan faktor yang penting dan harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja. Jika seseorang tidak memiliki keterampilan, maka akan berdampak kurang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 5.28
Saya Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Setiap Permasalahan Kerja Yang Dihadapi

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	9	22,5	45
Setuju	4	20	50,0	80
Cukup Setuju	3	10	25,0	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	157

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (25%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 orang (50%), hal ini menjelaskan bahwa, seorang karyawan harus

memiliki kemampuan dalam mengatasi setiap permasalahan kerja yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja yang diinginkan. Selain itu, kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan juga berfungsi dalam memaksimalkan waktu kerja yang diberikan perusahaan, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5.29
Saya Mampu Mencapai Target Kerja Yang Diberikan Perusahaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	20,0	40
Setuju	4	25	62,5	100
Cukup Setuju	3	6	15,0	18
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	160

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 25 orang (62,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang (15%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 25 orang (62,5%), hal ini menjelaskan bahwa, pencapaian target kerja merupakan faktor dalam menilai kinerja seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, perusahaan selalu

mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik sehingga hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tabel 5.30
Saya dapat melebihi pencapaian kerja dari rekan kerja yang lain

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	11	27,5	55
Setuju	4	17	42,5	68
Cukup Setuju	3	12	30,0	36
Tidak Setuju	2	0	0,0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	159

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang (27,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 17 orang (42,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (30%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 orang (42,5%), hal ini menjelaskan bahwa, kinerja seorang karyawan juga dinilai berdasarkan pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi pencapaian yang dihasilkan maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 5.31
Saya datang ketempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	20,0	40
Setuju	4	25	62,5	100
Cukup Setuju	3	7	17,5	21
Tidak Setuju	2	0	0,0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	161

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 25 orang (62,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang (17,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 25 orang (62,5%), hal ini menjelaskan bahwa, waktu kerja juga menjadi hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karena semakin baik karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 5.32
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	8	20,0	40
Setuju	4	18	45,0	72
Cukup Setuju	3	12	30,0	36
Tidak Setuju	2	2	5,0	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	152

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 18 orang (45%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (30%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 18 orang (45%), hal ini menjelaskan bahwa, karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan maka hal ini akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pemanfaatan waktu kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan.

Tabel 5.33
Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	9	22,5	45
Setuju	4	20	50,0	80
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	0	0,0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	158

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 11 orang (27,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang (0%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Hasil tanggapan ini dimana mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 orang (50%), hal ini menjelaskan bahwa kemampuan dalam bekerja sama juga dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Karena dengan tingginya kerja sama dalam bekerja maka akan meringankan beban kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Karena dengan adanya kemampuan yang baik dari seseorang, maka hal ini dapat membantu didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Tabel 5.34
Saya menyukai rekan kerja yang dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Katagori	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Sangat Setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	17	42,5	68
Cukup Setuju	3	13	32,5	39
Tidak Setuju	2	3	7,5	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
		40	100	148

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan dimana dari 40 orang responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (17,5%), responden yang menyatakan jawaban setuju berjumlah 17 orang (42,5%), responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (32,5%), sementara responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%) serta responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%). Hasil tanggapan ini menjelaskan bahwa rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dimana rekan kerja yang mau saling membantu akan mendorong penyelesaian pekerjaan lebih baik dan tepat waktu sehingga hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5.35
Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Item 1	Frek	5	28	6	1	0	40
		Skor	25	112	18	2	0	157
2	Item 2	Frek	9	20	10	1	0	40
		Skor	45	80	30	2	0	157
3	Item 3	Frek	8	25	6	1	0	40
		Skor	40	100	12	4	0	160

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
			5	4	3	2	1	
4	Item 4	Frek	11	17	12	0	0	40
		Skor	55	68	36	0	0	159
5	Item 5	Frek	8	25	7	0	0	40
		Skor	40	100	21	0	0	161
6	Item 6	Frek	8	18	12	2	0	40
		Skor	40	72	36	4	0	152
7	Item 7	Frek	9	20	11	0	0	40
		Skor	45	80	33	0	0	158
8	Item 8	Frek	7	17	13	3	0	40
		Skor	35	68	39	6	0	148
Jumlah			65	170	77	8	0	400
			325	680	231	16	0	1.252

Sumber Data Olahan 2020

Nilai maksimum $\Rightarrow 5 \times 8 \times 40 = 1.600$

Nilai minimum $\Rightarrow 1 \times 8 \times 40 = 320$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.600 - 320}{5} = 256$$

Berikut adalah interval penilaian mengenai variabel reward adalah sebagai berikut :

Sangat Baik = 1.345 – 1600

Baik = 1.089 – 1.344

Cukup Baik = 833 – 1.088

Tidak Baik = 577 – 832

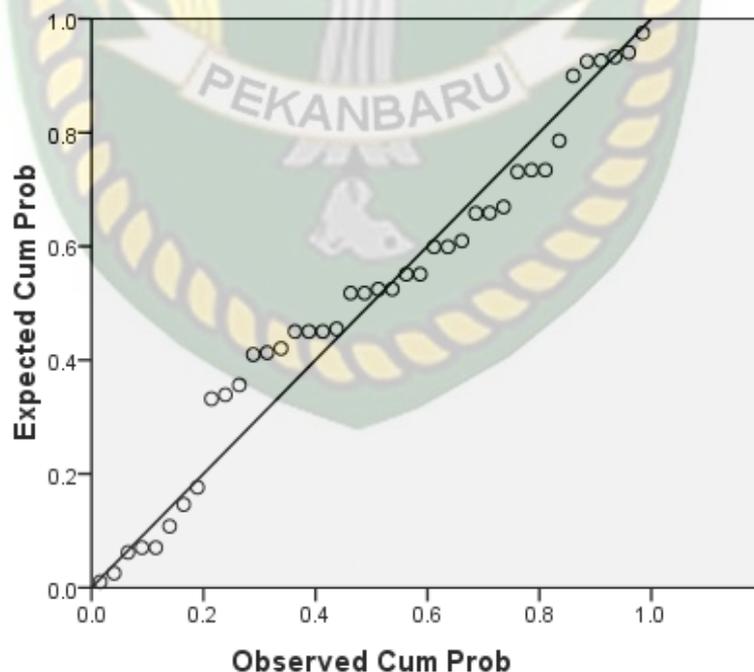
Sangat Tidak Baik = 320 – 576

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dimana total skor yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner sebesar 1.252 berada dalam rentang interval 1.089 – 1.344 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan sudah dalam katagori baik, karena pada dasarnya kinerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil penelitian yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Gambar 5.1
Uji Normalitas Data
Dependent Variable: Kinerja



Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil penelitian, dimana plot menyebar disepanjang garis diagonal maka dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal

Tabel 5.36
Uji Multikolinieritas

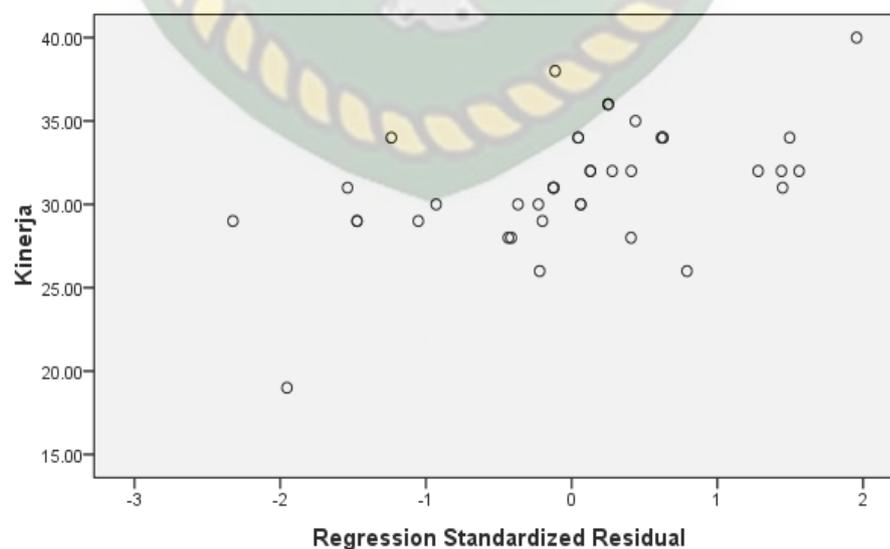
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.475	2.505		
Reward	.544	.148	.328	3.045
Motivasi	.263	.103	.328	3.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil penelitian, dimana nilai VIF yang dihasilkan dalam penelitian ini kurang dari 10 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas
Dependent Variable: Kinerja



Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil penelitian, dimana plot menyebar secara acak, maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.5 Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil analisis data penelitian yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji hipotesis penelitian parsial dan simultan serta koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.37
Analisis Data Penelitian
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.475	2.505		2.186	.035
	Reward	.544	.148	.532	3.672	.001
	Motivasi	.263	.103	.371	2.560	.015

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.37 mengenai analisis data penelitian dimana diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 5,475 + 0,544X_1 + 0,263X_2$$

Arti persamaan regresi linier yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,475. Menjelaskan bahwa pemberian reward dan motivasi diasumsi nilai nol (0) maka kinerja yang dihasilkan karyawan sebesar 5,475 poin.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,544 menjelaskan bahwa semakin baik reward yang diberikan perusahaan maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan sebesar 0,544 poin.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,263 menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka hal ini akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 0,263 poin.

Sementara dari tabel 5.37 mengenai pengujian hipotesis secara parsial menjelaskan dimana kriteria pengujian :

1. H_a : Bila nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_o : Bila nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Adapun nilai t tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 40 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,026$$

Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar $3,672 > 2,026$ nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o

ditolak yang menjelaskan variabel reward berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar $2,560 > 2,026$ nilai t tabel dan nilai signifikasi sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menjelaskan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis dimana variabel reward memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta yang dihasilkan sebesar 0,532 lebih dari nilai beta motivasi sebesar 0,371.

Sementara tabel dibawah ini menjelaskan hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.38
Pengujian Hipotesis Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.602	2	189.301	53.962	.000 ^a
	Residual	129.798	37	3.508		
	Total	508.400	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Olahan Data 2020

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 40 - 3$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 37$$

$$F \text{ tabel} = 3,25$$

Berdasarkan tabel 5.38 dimana nilai f hitung sebesar $53,962 > 3,25$ nilai f tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara simultan reward dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dari olahan data penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.731	1.87298	1.481

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Olahan 2020

Nilai r square yang dihasilkan sebesar 0,745 menjelaskan bahwa reward dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja dan kepemimpinan.

5.6 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini :

5.6.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan dimana skor terendah sebesar 132 mengenai perusahaan menambahkan bonus tambahan kepada karyawan yang mampu melebihi target kerja yang ditetapkan, sementara skor tertinggi sebesar 163 mengenai Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hasil tanggapan ini menjelaskan bahwa belum tercapainya kinerja yang diharapkan didasari karena kurangnya penghargaan dari perusahaan kepada karyawan seperti pemberian bonus tambahan dalam mencapai target kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun untuk mendorong peningkatan kinerja, pihak Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan sudah mengupayakan memberikan penghargaan bagi karyawan – karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis dimana variabel reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* / penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian reward menurut para ahli, sebagai berikut. Penghargaan adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan – perbuatan/hal – hal yang baik yang telah dilakukan. Penghargaan terkait pula dengan arahan spesifik mengenai cara organisasi akan

mengembangkan dan mendesain program yang bisa memastikan bahwa organisasi memberi imbalan perilaku dan hasil kinerja yang mendukung pencapaian tujuan bisnis/organisasi. Penghargaan lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya. Seorang individu mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kesempatan pendidikan, sementara itu individu yang lain mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga yang bisa dibagi dengan orang lain.

5.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan mengenai motivasi kerja dimana skor terendah sebesar 136 mengenai karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sementara skor tertinggi sebesar 169 mengenai saya mendapatkan jaminan keselamatan dari perusahaan. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa pemberian penghargaan dari perusahaan belum dilakukan dengan merata kepada setiap karyawan, karena pada kegiatannya belum semua karyawan mampu memiliki prestasi kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya.

Hasil pengujian hipotesis dimana variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Hendry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi

kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan juga sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan motivasi-motivasi yang telah diberikan kepada anggota, maka anggota harus mampu mengembangkan hal tersebut serta meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.

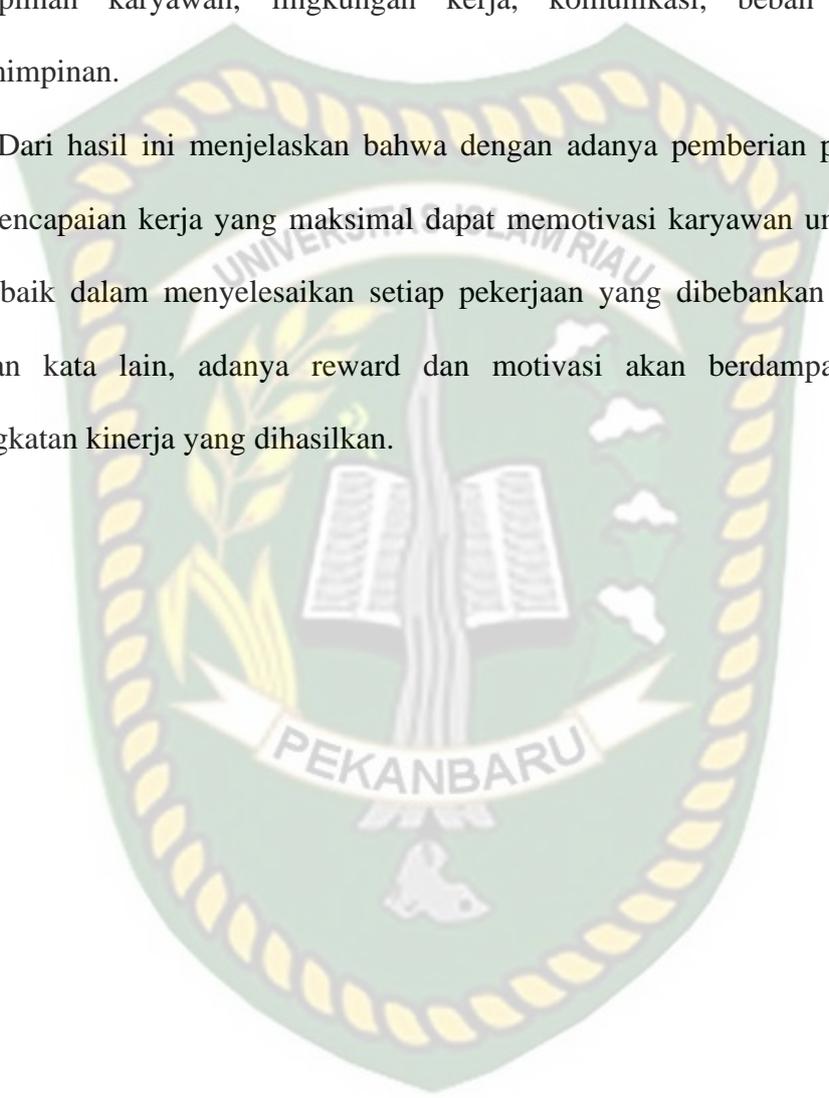
5.6.3 Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan mengenai kinerja karyawan dimana skor terendah sebesar 148 mengenai saya menyukai rekan kerja yang dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan skor tertinggi sebesar 161 mengenai saya datang ketempat kerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan. Dari hasil tanggapan ini menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal, pemberian reward dari perusahaan dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Namun dukungan dari rekan kerja yang baik, yang saling membantu juga dapat menjadi faktor yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dimana variabel reward dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Sementara nilai r square yang dihasilkan sebesar 0,745 menjelaskan bahwa reward dan motivasi dapat

mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,5% dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja dan kepemimpinan.

Dari hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian penghargaan atas pencapaian kerja yang maksimal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, adanya reward dan motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dimana adanya reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dimana dengan adanya motivasi yang tinggi yang diberikan perusahaan maka hal ini akan memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja.
3. Secara simultan reward dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai r square yang dihasilkan sebesar 0,740 menjelaskan bahwa reward dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74% dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja dan kepemimpinan.
4. Variabel reward memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, maka hal ini akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian yang telah disimpulkan adalah :

1. Disarankan kepada manajemen Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan dalam memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang mampu mencapai target dengan memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Disarankan juga kepada manajemen Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan agar dapat selalu memotivasi karyawan didalam bekerja, terutama didalam mendorong kebutuhan aktualisasi karyawan untuk mencapai setiap tujuan kerja yang diharapkan untuk mendapatkan karir yang lebih baik di perusahaan.
3. Untuk kinerja, disarankan baik kepada pihak Bank BRI Kotabaru Cabang Utama Tembilahan dan karyawan agar selalu mampu bekerja dengan baik, terutama didalam membangun kerja sama yang dapat menjadi kunci dalam peningkatan kinerja yang diharapkan.
4. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini, dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Syahrudin, dan Purnomo. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Hasamitra Makassar*. Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Barnawi dan Arifin, M, "Kinerja Guru Profesional" Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012.
- Fahmi, Irham. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi", Alfabeta, Bandung.
- Handoko, Hani T. 2012. "Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia", Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2014 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2014. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mahpudin dan Purnamasari. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Education*, Volume 6 Nomor 2 Tahun 2018
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Mathis Robert I & Jacson John H. 2006. *Human Resource Management, South-Western: College Publishing Division of Thomson Learning*.
- Nasution dan Arwiyah. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Bank Muamalat Cabang Bandung*. Universitas Telkom.

- Rosyidah Biatur. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Simamora, H. Bilson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: LP3ES.
- Subyantoro, Arief & FX. Suwanto. 2007. *Metode & Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2012. *Metodo Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonomi Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Press.