

PENGARUH SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. INDAH ABADI

¹Farah Dilla Ade Margareth, ²Dian Candra Fatihah, ³Ai Nunung

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Keuangan

^{1,2,3} Politeknik Piksi Ganesha, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung.

E-mail: ¹fmargarheta@gmail.com, ²diancandrafatihah@gmail.com;

³hjan0967@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pengumpulan data melalui studi lapangan, kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 35 karyawan CV. Indah Abadi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 yang menyatakan bahwa pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi dikategorikan sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Hasil uji hipotesis *t* menunjukkan besarnya *t* hitung terhadap *t* tabel adaah 3,758 > 1,692 yang berarti terdapat pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 30% memiliki arti bahwa kinerja karyawan di CV. Indah Abadi dipengaruhi oleh sistem *reward* sebesar 30%. Hambatan yang terjadi di CV. Indah Abadi disebabkan oleh kurangnya rasa kesadaran diri karyawan sehingga menghambat proses sistem *reward* yang diterapkan oleh perusahaan. Solusi yang disarankan kepada perusahaan agar tetap menjaga pengelolaan sistem *reward* dengan baik dan sistematis. Pemberian *reward* yang tepat dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain meningkatnya produktivitas, perusahaan juga mendapatkan keuntungan materiil apabila kinerja karyawannya baik.

Kata Kunci: *Reward*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT CV. INDAH ABADI

The primary objective of this research study was to investigate the impact of rewards on employee performance at CV. Indah Abadi. This research method uses descriptive verification with data collection through field studies, questionnaires and literature studies. The sample used in this study were 35 employees of CV. Indah Abadi Based on the results of this study, the correlation coefficient value of 0.547 and it means that the effect of the reward system on employee performance at CV. Indah Abadi is categorized as moderate because it is in the range of 0.40-0.599. The results of the t hypothesis test, show that the t count score against the t table is 3.758 > 1.692 which means that there is an effect between the reward system on employee performance at CV. Indah Abadi. Based on the results of the calculation of the coefficient of determination, the value of R square of 30% means that the performance of employees at CV. Indah Abadi is affected by the reward system for 30%. CV. Indah Abadi has a problem caused by the lack of self-awareness of employees which causes the ineffectiveness of the reward system implemented by the company. Solution for the company is the reward system must be managed properly and systematically. Companies need to give rewards properly in order to make employees more motivated to complete their work. Besides to increased productivity, companies can get financial benefits if the performance of their employees is excellent.

Keywords: *Rewards, Employee Performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan harus bekerja dengan lebih efektif dan produktif sehingga upaya yang dapat dilakukan agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan memberikan apresiasi berupa penghargaan atau *reward*. *Reward* merupakan pemberian balas jasa berupa hadiah atau insentif yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang telah dicapai. Semakin sering karyawan memperoleh *reward* atas kinerja yang memuaskan, maka semakin besar pula motivasi karyawan untuk mengulangi kinerja yang lebih memuaskan bagi perusahaan.

Reward telah terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pada perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Namun dalam menerapkan sistem pemberian *reward*, perusahaan memerlukan standar penilaian kinerja agar *reward* yang diberikan dapat sesuai dengan kelayakan kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Pemberian *reward* oleh perusahaan mengatasi rendahnya semangat dan gairah kerja karyawan yang menyebabkan rendahnya kedisiplinan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan CV. Indah Abadi sebelum dan setelah diterapkan sistem pemberian *reward*

Tabel 1.1
Jumlah Perbandingan Rata-Rata Persentase Absensi Kehadiran Karyawan Di CV. Indah Abadi Sebelum Dan Sesudah Menerapkan Sistem *Reward* Periode 2013-2018

Tahun	Sebelum (%)	Sesudah (%)
2013	81	-
2014	82	-
2015	84	-
2016	-	85
2017	-	88
2018	-	89

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai persentase absensi kehadiran karyawan di CV. Indah Abadi terbukti mengalami peningkatan secara drastis setelah manajemen perusahaan menerapkan sistem *reward*.

B. Pokok Permasalahan

Peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian berupa “PENGARUH

SISTEM *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. INDAH ABADI BANDUNG”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk memperoleh suatu gambaran dan data yang lengkap mengenai *reward* yang diberikan dan dampaknya terhadap

kinerja karyawan. Berikut ini adalah tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

- a. Untuk mengetahui sistem *reward* yang diterapkan di CV. Indah Abadi.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.
- d. Untuk mengetahui adanya hambatan dalam pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Indah Abadi
- e. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan CV. Indah Abadi untuk mengatasi hambatan dalam pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi tambahan dan menambah wawasan pengetahuan serta pengembangan ilmu manajemen khususnya di bidang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di CV Indah Abadi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis
Sebagai syarat untuk mengikuti ujian sidang akhir dan memberikan manfaat serta wawasan bagi penulis berupa pengalaman berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
- b. Bagi Sekolah
Sebagai masukan yang bermanfaat dan Informasi untuk digunakan di 'Aisyiyah Boarding School Bandung.
- c. Bagi Pihak Lain
Ditinjau dari segi keilmuan dapat memberikan sumbangan wawasan, pemikiran ilmu dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh media sosial terhadap keputusan memilih sekolah.

KAJIAN ILMIAH

A. Reward

1. Pengertian Reward

Menurut Dicky Saputra (2017), *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward* ekstrinsik dan *Reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*Extrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/Insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*Intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi. Terdapat 5 indikator menurut Dicky Saputra (2017) yaitu :

- a. Upah
- b. Gaji
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Penghargaan Interpersonal
- f. Promosi

2. Tujuan Reward

Menurut Tresia Kawulur (2018) tujuan utama dari program *reward* ini adalah:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang memiliki kemampuan lebih.
- c. Bersifat Universal

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) antara lain:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja Sama
- e. Inisiatif

2. Penilaian Kinerja

Karyawan

Menurut Bintoro (2017) "penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

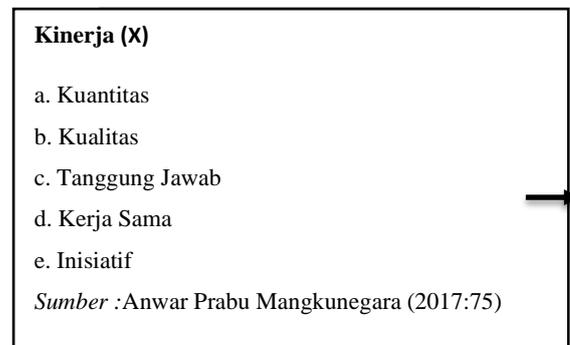
Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif

- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 1. Penugasan kembali
 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 3. Training atau latihan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
- f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber : Pengolahan Data (2020)

METODE

A. Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah kesatu, dua, dan tiga. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan

diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang dipelajari, jadi data tersebut akan ditarik kesimpulan. Metode deskriptif bukan hanya memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

B. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam variabel, konsep, dimensi, indikator, skala pengukuran dan instrumen kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:38), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Bungin (2018:76), variabel adalah fenomena bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar, dan segalanya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Independen (bebas) dan variable dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *reward* (variabel X) yang akan diukur melalui kuesioner. Sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (variabel Y) di CV. Indah Abadi.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:90) "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pada CV. Indah Abadi yang berjumlah 38 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:91) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian.

Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya.

Berikut perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan rumus Slovin:

Berdasarkan rumus diatas bisa dihitung sampel dari populasi berjumlah 38 orang dengan jumlah kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan sebanyak 35 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis-Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat perusahaan CV. Indah Abadi, visi dan misi, struktur organisasi.

b. Data kuantitatif

Yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, data absensi dan hasil kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk keperluan penelitian. Sumber data adalah sumber data yang baik diperoleh secara langsung maupun tidak langsung.

Ada pun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dibuat sendiri oleh peneliti. Datanya dibuat berdasarkan hasil penelitian lapangan. Data itu bisa berasal dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data dimana sumbernya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu

dan memberi informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder juga sebagai data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain.

Data Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif verifikatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:363) suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya uji tersebut. Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- a. Item pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Item pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, Juliansyah Noor, (2012,131). Secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00. Koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), tetapi dalam pengukuran reliabilitas yang besarnya kurang dari nol koma nol nol (0,00) tidak ada artinya karena intervensi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien korelasi yang positif. Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sekumpulan dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya $\geq 0,60$.

Keputusan pengujian reliabilitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut

- 1) Item pernyataan responden penelitian dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Item pernyataan responden penelitian dikatakan tidak reliabel apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

F. Teknik Analisis Data

1. Normalitas Data

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan distribusi data normal.

2. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:270) menyatakan bahwa “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Menurut Sugiyono (2017:261) menyatakan bahwa : regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2013:261)

Keterangan:

- Y = Volume penjualan
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Kegiatan promosi

3. Korelasi Pearson Product Moment

Tujuan dari perhitungan dengan menggunakan korelasi adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan diteliti. Hubungan yang di maksud adalah apakah hubungan yang positif atau hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan/penurunan X pada umumnya diikuti oleh kenaikan/penurunan Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r).

Tabel 2.4
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien Korelasi Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2017:250)

4. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

5. Uji Penetapan Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat didasarkan dengan menggunakan dua hal, yaitu: Tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Didasarkan tingkat signifikansi pada umumnya orang menggunakan 0,05. Kisaran tingkat signifikansi mulai dari 0,01 sampai dengan 0,1. Yang dimaksud dengan tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut benar. Tingkat kepercayaan pada umumnya ialah sebesar 95%, yang dimaksud dengan tingkat kepercayaan adalah tingkat dimana sebesar 95% nilai sampel akan mewakili nilai populasi dan sampel berasal. Dalam Melakukan uji Hipotesis terdapat dua, yaitu:

$H_0: t \leq 0$ tidak ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.

$H_1: t > 0$ ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji - t) digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap) menurut Sugiyono (2017:259).

Dalam penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh *reward* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya antara variabel X, variabel Y maka nilai toleransi kesalahan $< 0,05$. Sedangkan untuk menentukan diterima atau ditolaknya H_1, H_2, H_3 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu, uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan langkah pengujian sebagai berikut:

1). Perumusan hipotesis yang menguji apakah r populasi sama dengan nol.

- $H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X *reward* dengan variabel Y kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.
- $H_1 : \beta \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X *reward* dengan variabel Y kinerja karyawan di CV. Indah Abadi.

2). Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Tingkat signifikansi 0,05 artinya kemungkinan besar hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Menentukan uji statistik parsial dapat dilakukan dengan mencari

nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Menentukan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$.

3).Menentukan besarnya t hitung :

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : nilai koefisien korelasi

r^2 : nilai koefisien determinasi

t : nilai uji t

(n-2) : derajat kebebasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat CV. Indah Abadi

CV. Indah Abadi adalah perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang jual beli kain terutama bahan Kaos dan Jaket dengan kualitas premium dan harga terbaik. Awal mulanya CV. Indah Abadi adalah toko bahan kaos kecil yang didirikan pada tahun 2016 dengan bertempat di jalan Sulaksana No.6 Bandung dan hanya dapat menjual kain beberapa roll saja, Perusahaan kami telah berkembang dengan cepat sehingga sampai saat ini kami sudah bisa menjual kain beribu-ribu roll dalam sebulan.

Dalam strategi melalui sistem reward non verbal yang dilakukan CV. Indah Abadi salah satunya yaitu memberikan reward dalam bentuk materi dengan pemberian insentif atau bonus kepada karyawan yang berkinerja baik. Dengan adanya sistem reward yang diterapkan oleh CV. Indah Abadi, para karyawan merasa termotivasi untuk berlomba-lomba bekerja lebih baik agar mendapatkan reward yang diterapkan perusahaan. Perusahaan berharap adanya sistem reward yang diterapkan berdampak positif bagi perusahaan.

B. Kinerja karyawan di CV. Indah Abadi

Semakin adanya pemberian sistem reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya semakin tinggi pula angka kemungkinan presentasi peningkatan kinerja karyawan atau produktivitas. Dalam hal ini, para karyawan merasakan bahwa mereka merasa dihargai akan produktivitas kerjanya maka, para karyawan akan berlomba-lomba untuk menunjukkan kualitas kerjanya yang baik. Dari sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di CV. Indah Abadi. Berikut tabel jumlah persentase kinerja karyawan di CV. Indah Abadi periode 2016-2020.

Tabel 3.1

Jumlah Perbandingan Rata-Rata Persentase Absensi Kehadiran Karyawan Di CV. Indah Abadi Sebelum Dan Sesudah Menerapkan Sistem Reward Periode 2013-2018

Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komuni Kasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata-rata Nilai
2013	77	71	72	74	72	81	75
2014	79	71	79	76	72	79	76
2015	76	75	77	77	76	84	78
2016	80	77	80	78	80	87	80
2017	86	79	83	80	85	88	84
2018	90	84	88	83	87	89	87

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 3.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan rata-rata persentase penilaian kinerja karyawan di CV. Indah Abadi Sebelum dan setelah menerapkan sistem reward pada periode 2013 – 2018 terjadi peningkatan yang signifikan. Dimana pada periode 2013 – 2015

CV. Indah Abadi belum menerapkan sistem Reward . Pada tahun 2016 CV. Indah Abadi baru menerapkan sistem Reward.

C. Hasil Penelitian

1.Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis menjabarkan karakteristik responden dalam kategori sebagai berikut: jenis kelamin, usia,

pendidikan terakhir, pekerjaan, berikut respon *reward* terhadap kinerja di CV. Indah Abadi.

Tabel 3.2
Statistik Identitas Responden

Statistik					
		Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Pekerjaan
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

Sumber: Pengolahan Data (2022)

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

kelamin dibagi ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu Laki-laki dan Perempuan.

Gambar 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Pengolahan Data (2022)

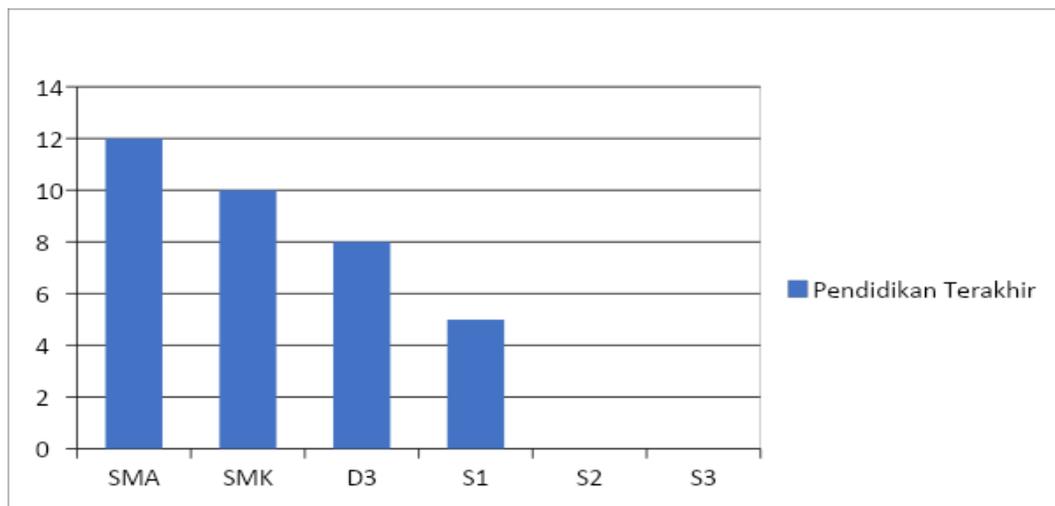
Gambar 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, penulis membedakan responden berdasarkan jenis kelamin. Di dalam penelitian ini, jenis

Dari gambar 3.2 diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sekitar 30% dari total responden yang berjumlah 30 orang. Dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sekitar 70% dari total responden yang berjumlah 30 orang.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, penulis membedakan responden berdasarkan pendidikan terakhir. Di dalam penelitian ini, pendidikan terakhir dibagi ke dalam 7 (tujuh) kategori, yaitu SMA, SMK, D3, D4, S1, S2, dan S3.



Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari gambar 3.3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir SMA merupakan jumlah pendidikan terakhir terbanyak berjumlah 12 orang dari total responden penelitian ini sebanyak 35 orang. Lalu untuk pendidikan terakhir responden kedua terbanyak yaitu SMK dengan jumlah

sebanyak 10 orang. Pendidikan terakhir D3 berjumlah 8 orang yang artinya lebih banyak dari jumlah pendidikan terakhir responden S1 yang hanya sebanyak 5 orang dan tidak terdapat pendidikan terakhir S2 dan S3 dalam karakteristik responden penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Reward (Variabel X)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Reward (Variabel X)

item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.553	0.274	VALID
2	0.665	0.274	VALID
3	0.597	0.274	VALID
4	0.629	0.274	VALID
5	0.519	0.274	VALID
6	0.577	0.274	VALID
7	0.592	0.274	VALID
8	0.553	0.274	VALID
9	0.516	0.274	VALID
10	0.545	0.274	VALID
11	0.499	0.274	VALID

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5 pengukuran validitas untuk variabel *reward* menunjukkan bahwa item – item pada pernyataan dalam kuesioner valid, karena skor r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,274. Sehingga item pernyataan dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.528	0.274	VALID
2	0.645	0.274	VALID
3	0.516	0.274	VALID
4	0.731	0.274	VALID
5	0.753	0.274	VALID
6	0.519	0.274	VALID
7	0.809	0.274	VALID
8	0.730	0.274	VALID

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.6 pengukuran validitas untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa item – item pada pernyataan dalam kuesioner valid, karena skor r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,274. Sehingga item pernyataan dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti untuk diuji lebih lanjut.

4.Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward (Variabel X)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil

pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabelnya lebih dari atau sama dengan 0.6 (≥ 0.6).

Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan jumlah responden sebanyak 35 orang adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward (Variabel X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	11

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dilihat dari tabel 3.7 hasil uji reliabilitas variabel X menunjukkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperlihatkan data yang diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.786, maka

kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena ≥ 0.6 .

5.Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dilihat dari tabel 3.8 hasil uji reliabilitas variabel Y menunjukkan bahwa

data tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperlihatkan data yang diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.811, maka

kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena ≥ 0.6 . Dari tabel 4.7 dan 4.8 hasil uji reliabilitas variabel X dan Y menunjukan bahwa keduanya dinyatakan reliabel, maka penelitian ini dapat dilanjutkan

dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan reliabilitasnya.

6. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.9
Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89855473
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 3.9 data hasil software spss diatas berdasarkan hasil uji normalitas nilai signifikansi 0,995 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

7. Hasil Regresi Linier Sederhana

Metode regresi sederhana adalah bentuk metode yang berfungsi untuk mencari

suatu persamaan yang menyatakan nilai variabel Dependen dan variabel Independen. Maksud, untuk mencari persamaan antara variabel Dependen dan variabel Independen maka perlu dilakukan pengujian regresi terlebih dahulu, berikut di bawah ini adalah hasil analisis menggunakan Software SPSS 16.

Tabel 3.10
Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.239	5.002		2.846	.008
	Reward	.435	.116	.547	3.758	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 3.10 di atas di kolom B pada constant dapat diketahui bahwa nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah 14,239 sedangkan nilai variabel independen Reward (b) adalah 0,435, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 14.239 + 0,435X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Konstanta sebesar **14,239** menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *reward* terhadap kinerja sebesar **14,239**.
- b) Koefisien Regresi X sebesar **0,435** menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *reward*, maka nilai kinerja bertambah sebesar **0,435**.

Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis seberapa kuatnya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui adanya atau tidaknya hubungan antara variabel *Reward* (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), maka hasil dari analisis korelasi menggunakan software SPSS 16, adalah sebagai berikut:

8. Hasil Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Tabel 3.11
Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
Correlations

		Reward	Kinerja
Reward	Pearson Correlation	1	.547**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	35	35

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

Sumber: Pengolahan Data (2022)

) Untuk melihat tingkat hubungan antara *Reward* dan Kinerja Karyawan dapat

dilihat pada pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Penafsiran Terhadap Koefisien Korelasi.

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Berdasarkan tabel 3.12 diatas didapatkan nilai korelasi sebesar 0,547 jika mengacu pada pedoman sugiyono (2014:250), maka pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi dapat dikategorikan sedang karena berada pada rentang (0,40-0,599).

9. Hasil Uji Determinasi

Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (Independen)

dengan variabel terikat (Dependen) secara bersamaan atau ada tidaknya hubungan antara *Reward* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), dilakukan uji determinasi dengan menggunakan software SPSS statistics V.16.0 for windows dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.13

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.278	2.942

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel 3.13 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) *Reward* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,547 yang pada sebelumnya telah dijelaskan bahwa R berada pada Interval koefisien 0,40-0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Data di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien R determinasi (R Square) sebesar 0,300 atau 30% . R square adalah hasil pengkuadratan dari nilai korelasi. R square atau Koefisien determinasi 0,300 memiliki arti bahwa Kinerja Karyawan di CV. Indah

Abadi dipengaruhi oleh *Reward* sebesar 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

10. Uji Penetapan Hipotesis

a. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Berikut Hasil Uji T pada variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi.

Tabel 3.14
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.239	5.002		2.846	.008
	Reward	.435	.116	.547	3.758	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel 3.14 Uji t hitung tersebut sebesar 3,758 untuk variabel *Reward* dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan derajat kebebasan = $n-2 = 33$ diperoleh t tabel sebesar 1.692 untuk menarik sebuah keputusan maka harus dilakukan perbandingan antara besarnya t hitung dan t tabel. Besarnya t hitung *Reward* sebesar 3,758 lebih besar dari t tabel 1,692. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di CV. Indah Abadi penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan *Reward* (Variabel X) responden berada dalam kategori "Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 3,9 yang berarti pernyataan responden mengenai *Reward* berada pada kategori interval baik yaitu 3,40 - 4,20. Pada pernyataan "pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan" mendapat perolehan rata-rata tertinggi dengan hasil bobot 161 dengan nilai rata-rata 4,6.
2. Tanggapan Kinerja (Variabel Y) responden berada dalam kategori "Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 yang berarti pernyataan responden mengenai Kinerja berada pada kategori interval baik yaitu 3,40 - 4,20. Pada pernyataan "karyawan memiliki rasa tanggung

jawab yang tinggi atas hasil kerja yang telah dikerjakan, apabila terjadi kesalahan” mendapat perolehan rata-rata tertinggi dengan hasil bobot 151 dengan nilai rata-rata 4,3.

3. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Indah Abadi dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 30% (koefisien Determinasi).
4. Hambatan-hambatan yang terjadi di CV. Indah Abadi disebabkan karena beberapa faktor antara lain faktor internal maupun eksternal, kurangnya rasa kesadaran diri karyawan dan faktor komunikasi yang buruk, sehingga menghambat proses sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan.
5. Upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh CV. Indah Abadi untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu, CV. Indah Abadi menyediakan ruangan mediasi untuk membantu menyelesaikan permasalahan antar karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, keikutsertaan atasan dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan mengenai *Reward* terhadap Kinerja karyawan di CV. Indah Abadi, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan agar dapat mempertahankan maupun meningkatkan pemberian *reward* kepada karyawan
2. Disarankan untuk perusahaan agar mempertahankan atau meningkatkan sistem reward verbal agar memacu motivasi serta meningkatkan kinerja dan wujud kemakmuran Bersama antar karyawan dan perusahaan.
3. Disarankan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan kesesuaian antara hak dan kewajiban karyawan, bahwa gaji dari yang didapatkan harus sesuai dengan beban pekerjaan.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan hambatan-hambatan yang terjadi agar tidak menimbulkan kerugian yang berkepanjangan terhadap perusahaan, dengan mengadakan evaluasi yang dilakukan secara rutin guna untuk mendapatkan penyelesaian dari segala masalah yang terjadi di lingkungan pekerjaan.
5. Disarankan bagi perusahaan agar lebih membangun komunikasi dengan baik kepada semua karyawan untuk melakukan sosialisasi penerapan sistem reward sehingga dapat dilaksanakan dengan baik untuk semua pihak sehingga berdampak positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliansyah Noor. (2012). **Metodologi Penelitian**, Edisi ke-1, Kencana Prenamedia Group. Jakarta. Indonesia.
- Sarwono. (2012). **Mengubah Data Ordinal ke Data Interval dengan Metode Suksesif (MSI)**. URL:https://www.jonathansarwono.info/teori_spss/msi.pdf. Diakses tanggal 28 Desember 2021.
- Siagian, Sondang P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-3, Bumi Aksara. Jakarta. Indonesia.
- Bintoro & Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Edisi ke-1, Gava Media, Yogyakarta. Indonesia.
- Kasmir. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Edisi ke-3, PT. Rajagrafindo, Depok. Indonesia.
- Kuncoro, M. (2017). **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi ke-3, Erlangga. Jakarta. Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Edisi ke-14, Remaja Rosdakarya, Bandung. Indonesia.
- Martin, (2020). **Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT**.

- Dinamika Indonusa Prima Medan.** *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* 22 (2): 231-240.
- Pratiwi dkk, (2019). **Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali.** *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata.* 2 (1): 41-154.
- Saputra, Dicky dkk, (2017). **Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.** *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* 8 (1): 53-66.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Edisi ke-4, Alfabeta. Bandung. Indonesia.
- Bungin, B. (2018). **Metodologi Penelitian Kualitatif.** Edisi ke-1, Rajagrafindo Persada. Depok. Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.** Edisi ke-2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Depok. Indonesia.
- Kawulur, Tresia dkk. (2018). **Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado.** *Jurnal Administrasi Bisnis.* 6 (2): 68-76.
- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian,** Edisi ke-4, Bumi Aksara. Jakarta. Indonesia.
- Chusminah & Haryati. (2019). **Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan.** *Jurnal Sekretari dan Manajemen.* 3 (1): 61-70.
- Deltu, Sri Nova dkk, (2020). **Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.** *Jurnal Kesehatan.* 3 (1): 374-377.