

Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Pada Hasil Kinerja Karyawan

Rudy Irwansyah

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan, Asahan, Indonesia
Email: rudy.irwansyah@gmail.com

Abstrak

Dimasa ketatnya persaingan bisnis dan ekonomi pada dunia perusahaan memaksa bagi seluruh perusahaan ataupun organisasi untuk selalu berusaha dapat tetap exist dan mengembangkan sektor usaha yang dijalankan. Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu bagian yang krusial pada sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor yang harus diperhatikan dan dijalankan oleh setiap perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu tugas penting bagi setiap perusahaan adalah meningkatkan hasil kinerja setiap perusahaan. Reward dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat dilakukan untuk pengaruh terhadap hasil kinerja pada setiap karyawan. Penelitian ini berlandaskan penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diambil berdasarkan responden yang terkait. Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan SPSS dan dilakukan pengujian. Hasil bahwa pengujian berdasarkan dengan H1, H2 dan H3 untuk H1 ditolak dimana nilai Sig. 0,043 > 0,05 dan nilai T hitung 2,119 < T Tabel 2,052. Untuk pengujian H2 ditolak dikarenakan nilai Sig. 0,394 > 0,05 dan nilai T hitung 0,867 < T Tabel 2,052. Untuk pengujian stimunalt variabel pada H3 didapatkan hasil bahwa H3 ditolak dimana nilai Sig. 0,394 > 0,05 dan nilai T hitung 0,867 < T Tabel 2,052.

Kata Kunci: Pengaruh, Reward, Motivasi Kerja, Hasi Kinerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dimasa ketatnya persaingan bisnis dan ekonomi pada dunia perusahaan memaksa bagi seluruh perusahaan ataupun organisasi untuk selalu berusaha dapat tetap exist dan mengembangkan sektor usaha yang dijalankan. Dalam persaingan bisnis dan ekonomi dimasa sekarang ini setiap perusahaan diharuskan memiliki keunggulan kompetitif yang menjadi ciri khas pada perusahaan agar tidak tertinggal dari persaingan dengan perusahaan lainnya.

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu bagian yang krusial pada sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan ataupun organisasi menginginkan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas dan komptenen dalam bekerja. Dengan dimilikinya Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga berkompeten akan membantu dalam proses bisnis pada perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor yang harus diperhatikan dan dijalankan oleh setiap perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan dengan tujuan untuk menjalankan sebuah prosedur untuk memasok suatu organisasi perusahaan dengan menempatkan orang – orang yang tepat pada posisi atau jabatan yang tepat dengan kemampuan setiap karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi[1]–[4].

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan progress perkembangan dari setiap sumber daya manusiaNya. Dengan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas tentu akan mudah bagi perusahaan untuk berkembang dan juga bersaing. Pada perusahaan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan.

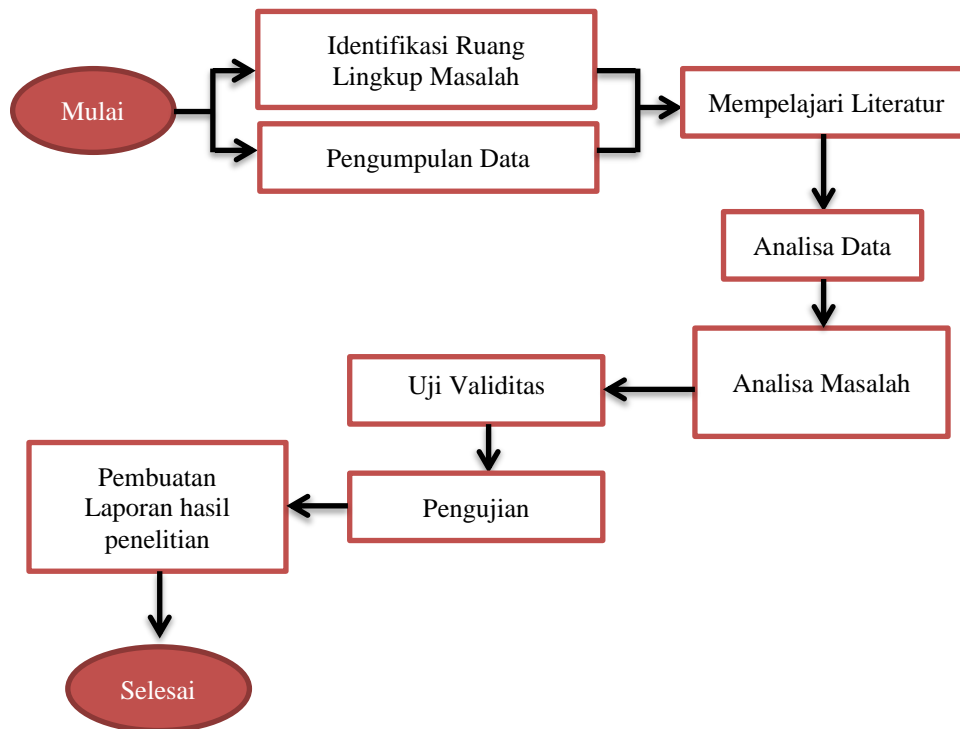
Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan[5]–[7].

Oleh sebab itu tugas penting bagi setiap perusahaan adalah meningkatkan hasil kinerja setiap perusahaan. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan pada perusahaan perlu kiranya didukung dengan beberapa faktor pendukung lainnya seperti reward dan motivasi kerja yang diberikan pada perusahaan. Dengan diberikannya reward dan juga motivasi kerja pada karyawan diharapkan juga dapat meningkatkan ataupun memperbaiki kinerja bagi karyawan di perusahaan.

Pada penelitian nantinya akan dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui hubungan antara reward dan motivasi kinerja yang diberikan kepada karyawan dengan hasil kinerja dari setiap karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah suatu pencarian yang dilakukan melalui penyelidikan yang akurat dan sempurna terhadap suatu masalah. Sehingga memperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut. Metodologi penelitian memiliki rancangan penelitian tertentu, rancangan ini menggambarkan langkah-langkah yang harus di tempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti data dikumpulkan dan dengan cara bagaimana data itu diolah.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

Penelitian ini berlandaskan penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diambil berdasarkan responden yang terkait. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan SPSS dan dilakukan pengujian Uji T dan Uji F. Uji T dan Uji F dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis. Hipotesis pada penelitian yaitu:

H₁ = Tidak adanya pengaruh Reward (X1) terhadap Hasil Kinerja

H₂ = Tidak adanya pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Hasil Kinerja

H₃ = Tidak adanya pengaruh Reward (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara stimulant terhadap Hasil Kinerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan awal yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melakukan sebuah Uji Validitas pada setiap instrument penelitian dan juga Uji Reliabilitas pada instrument penelitian. Uji Validitas dan juga Uji Reliabilitas yang dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan sudah valid untuk diberikan kepada responden. Adapun hasil uji validitas dan juga reliabilitas instrument adalah

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien	R Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Reward (X1)	0,71		Valid		
Motivasi Kerja (X2)	0,54	0,361	Valid	0,7597	Realiabel

Jumlah responden yang digunakan pada penelitian sebanyak 30 orang, maka untuk nilai R tabel adalah 0,361. Dari tabel di atas tampak bahwa hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk Reward (X1) mendapatkan nilai koefisien 0,7 > 0,361

maka instrument penelitian untuk Reward (X1) sudah dinyatakan valid. Kemudian untuk Motivasi Kerja (X2) mendapatkan nilai koefisien $0,54 > 0,361$ instrument penelitian untuk Motivasi Kerja (X2) sudah dinyatakan valid. Kemudian pengukuran terhadap nilai reliabilitas dan didapatkan nilai koefisien $0,7597 > 0,361$. Maka dapat dinyatakan bahwa hasil sudah reliabel dan dapat disebarakan terhadap responden dan dilakukan pengumpulan data.

Setelah dilakukannya Uji Validitas dan juga Uji Reliabilitas pada instrument penelitian. Tahapan langkah yang dilakukan seterusnya adalah melakukan pengujian terhadap Uji T dan Uji F. Uji T dan Uji F dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesa. Apakah hipotesa yang sudah dijabarkan dapat diterima ataupun ditolak. Adapun untuk Uji T dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Uji T

		Coefficients ^a		Standardized		
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.136	.666		1.707	.099
	Reward (X1)	.420	.198	.374	2.119	.043
	Motivasi Kerja (X2)	.173	.200	.153	.867	.394

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja (Y)

Berdasarkan dari tabel Uji T diatas maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis:

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk X1 terhadap Y adalah sebesar $0,043 > 0,05$ dan nilai T hitung $2,119 < T$ Tabel 2,052. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Reward (X1) terhadap Hasil Kinerja (Y)

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk X2 terhadap Y adalah sebesar $0,394 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,867 < T$ Tabel 2,052. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Hasil Kinerja (Y).

Setelah dilakukan pengujian terhadap Uji T, selanjutnya melakukan pengujian untuk H3 dengan dilakukan Uji F. Adapun untuk Uji F dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.480	2	1.740	2.988	.067 ^b
	Residual	15.720	27	.582		
	Total	19.200	29			

a. Dependent Variable: Hasil Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Reward (X1)

Berdasarkan dengan output hasil Uji F di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Reward (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara stimulant terhadap Y adalah sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai F Hitung $2,988 < F$ Tabel 3,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara stimulant terhadap Y. Selanjutnya dilakukan pengukuran stimulant variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dimana hasil pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pengujian berdasarkan dengan H1, H2 dan H3 untuk H1 ditolak dimana nilai Sig. $0,043 > 0,05$ dan nilai T hitung $2,119 < T$ Tabel 2,052. Untuk pengujian H2 ditolak dikarenakan nilai Sig. $0,394 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,867 < T$ Tabel 2,052. Untuk pengujian stimunalt variabel pada H3 didapatkan hasil bahwa H3 ditolak dimana nilai Sig. $0,394 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,867 < T$ Tabel 2,052.

REFERENCES

- [1] A. Y. Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2016.
- [2] P. Ricardianto, *Human Capital Management*. Jakarta: STMT Trisakti, 2018.
- [3] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- [4] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [5] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [6] A. A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- [7] Veithzal R. Zainal, *Peromance Appraisal. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. .