***SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis***

11 Juni 2023

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO), Tbk. CABANG CIBADAK SUKABUMI

## Danisa Eka Putri

*Nusa Putra Uniersity Sukabumi,* [*danisa.eka\_mn19@nusaputra.id*](mailto:danisa.eka_mn19@nusaputra.id)

**Abstract:** Companies demand to always adjust their changes and strategies in the current era of globalization in order to continue to survive or ensure the survival of the company. Human resources are one of the most valuable assets to ensure the survival of the company. Even though there are not a few infrastructure facilities without human resources, the company's activities will not run smoothly. In order to achieve company goals, more employees are required to maximize their performance. The purpose of this study was to determine the effect of giving rewards in improving employee performance at PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. This research was conducted using a quantitative method which was measured using a Likert scale to 52 respondents from the Technician and Sales Force Division. The analytical method uses descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, and simple linear regression test. The results of the study state that the reward and performance of employees at PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. has a moderate positive relationship with a value of 0.290 and Reward has an effect on employee performance.

***Keywords:*** *Reward, Employee Performance, Human Resources*

**\* E-mail penulis terkait**: [email.correspondence@email.you](mailto:email.correspondence@email.you) ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: [2686-0473](http://www.issn.lipi.go.id/issn.cgi?daftar&&&&&2686-0473) (Online)

https://senmabis.nusaputra.ac.id/

# INTRODUCTION

Di zaman modern era globalisasi ini, banyak entitas yang semakin tumbuh dan berkembang. Yang perlu dilakukan Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan, maka diperlukan manajemen yang baik, terutama sumber daya manusia. Pada situasi seperti itu, manajemen perusahaan perlu mendorong para karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan suatu perusahaan (Latief, 2015, p. 1). Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dan kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan untuk mengukur seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai penyelesaian tugas dimana pegawai harus menunjukkan kinerjanya dalam mencapai visi dan misi, serta tujuan organisasi sesuai dengan rencana kerja organisasi.

Dari hasil perbandingan dengan standar kerja karyawan dapat diketahui apakah kinerja karyawan tersebut baik atau tidak, karyawan bisa dikatakan berhasil dalam melakukan pekerjaannya jika hasil kerja yang didapat melebihi target. Agar dapat mengetahui hal itu kita perlu melakukan penilaian kerja pada setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian karyawan secara sistematis memahami kinerja dan keahlikan karyawan, sehingga mampu membuat perencanaan untuk mengembangkan karir yang lebih lanjut bagi karyawan. Agar mempermudah dalam mengembangkan kinerja karyawan, perusahaan memberi apreasiasi berupa reward kepada karyawan yang mendapatkan konsumen banyak terutama yang melakukan pasang baru. "*Reward* merupakan timbal balik, penghargaan atau imbalan yang dimaksudkan agar seseorang lebih giat

berusaha meningkatkan prestasinya". Henri Simamora (2004:514) “*Reward* ialah suatu motivasi yang menghubungkan remunerasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas dasar peningkatan produktivitas karyawan. Program insentif mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai komponen biaya yang terbilang penting. Selain itu penghargaan juga merupakan aspek penting, karena besaran penghargaan akan mencerminkan nilai pekerjaan yang dicapai oleh para karyawan. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Berlandaskan paparan tentang reward diatas, salah satu Perusahaan di kecamatan cibadak Sukabumi ini dikenal sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan reward The Best Kinerja setiap 1 bulan sekali bagi karyawan yang memiliki prestasi. Perusahaan ini mempertimbangkan kinerja karyawan sesuai dengan standar dari perusahaan untuk menerapkan sistem reward nya, sehingga dengan adanya reward diharap mampu memberikan motivasi bagi karyawan agar kinerja semakin meningkat.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti “Pengaruh pemberian *Reward* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk.Cabang Cibadak Sukabumi”.

# LITERATURE REVIEW

## Reward

*Reward* memiliki arti sebagai hadiah yang merupakan sesuatu yang bisa diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu, yang datang dengan sendirinya sebagai bentuk apresiasi, dan ungkapan rasa syukur serta kepedulian

kepada seseorang tersebut (Echolas dan Shadily, 2005).

Irham Fahmi (2016), *Reward* adalah bentuk kompensasi yang Dihadiahkan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, baik secara finansial maupun non finansial. Henri Simamora (2004:514) “ialah suatu motivasi yang menghubungkan remunerasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas dasar peningkatan produktivitas karyawan.

*Reward* dibagi menjadi dua kelompok (Mulyadi, 2007):

1. *Reward* intrinsik (non-finansial) datang dalam bentuk kepuasan diri dan diperoleh oleh orang-orang yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu.
2. *Reward* eksternal (keuangan). Penghargaan ekstrinsik sendiri meliputi kompensasi yang diberikan, berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung.

## Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah aspek kualitas keseluruhan hasil kerja yang telah diraih oleh individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab, (Mangkunegara, 2013). Kinerja ialah sebuah pencapaian hasil seorang pekerja dalam semua tugas dan kewajibannya. Penilaian kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa parameter seperti contohnya kualitas dalam bekerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dalam bekerja, kehadiran dalam bekerja, pencapaian target kuantitas pekerjaan, dan sikap kerjasama antar sesama.

# METHODOLOGY

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan telekomunikasi yaitu PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi yang beralamat lengkap di Jl. Surya Kencana No.123, Cibadak, Kec. Cibadak, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat.

## Variabel Penelitian

1. ***Reward (X)***

*Reward* berasal dari bahasa Inggris artinya hadiah (Echolas dan Shadily, 2005). Hadiah merupakan sesuatu yang bisa diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu, yang datang dengan sendirinya sebagai bentuk apresiasi, dan ungkapan rasa syukur serta kepedulian kepada seseorang tersebut.

Irham Fahmi (2016), *Reward* adalah bentuk kompensasi yang Dihadiahkan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, baik secara finansial maupun non finansial. Henri Simamora (2004:514) “ialah suatu motivasi yang menghubungkan remunerasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas dasar peningkatan produktivitas karyawan.

*Reward* dibagi menjadi dua kelompok (Mulyadi, 2007):

* *Reward* intrinsik (non-finansial) datang dalam bentuk kepuasan diri dan diperoleh oleh orang-orang yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu.
* *Reward* eksternal (keuangan). Penghargaan ekstrinsik sendiri meliputi kompensasi yang diberikan, berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung.

## Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan sebuah aspek kualitas keseluruhan hasil kerja yang diraih oleh individu dalam melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya, (Mangkunegara, 2013). Kinerja ialah sebuah pencapaian hasil seorang pekerja dalam semua tugas dan kewajibannya. Penilaian kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa parameter seperti contohnya kualitas dalam bekerja, ketepatan waktu, tanggungjawab dalam bekerja, kehadiran dalam bekerja, pencapaian target kuantitas pekerjaan, dan sikap kerjasama antar sesama.

## Jenis Penelitian

Metode pada penelitian dengan metode kuantitati untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu “*reward*” (X), terhadap variabel dependen yaitu “kinerja karyawan” (Y) metode digunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Telkom Indonesia (Persero), Cabang Cibadak Sukabumi. Peneliti menggunakan analisis data statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan subtes dengan SPSS.

## Populasi & Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang menjadi objek penelitian. Maka dapat dikatakan bahwa populasi ialah keseluruhan dari objek kajian berupa benda, orang, atau fenomena. Warsito (1992: 49). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan bagian Teknisi yang bekerja di PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi.

1. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik. Sugiono

(2004:56), sampel ialah individu atau sebagian dari populasi yang diteliti Hadi (1983:63). Sampel yang diambil peneliti sebanyak 52 orang karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi.

## Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner yang disebarkan melalui google form kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Pengertian kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana para karyawan yang menjadi responden diberikan pernyataan tertulis dan perlu dijawab. Sugiyono (2005).

## Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert dipakai dalam mengukur sebuah pendapat serta persepsi responden mengenai sebuah fenomena. Skala ini berguna untuk melengkapi kuesioner yang menunjukkan tingkat persetujuan dari setiap responden terhadap serangkaian pertanyaan.

## Tabel 1.

Indikator Skala likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala |
| 1 | Sangat Tidak setuju | 1 |
| 2 | Tidak setuju | 2 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Menurut Sugiyono (2012:93)

## Analsisi Data

Adapun alat alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode desktiptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, artinya data yang diperoleh di lapangan akan memberikan penyajian yang sistematis, faktual dan akurat mengenai permasalahan yang diteliti.

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum.seperti nilai rata-rata atau (mean), nilai tertinggi (max), nilai terendah (min), dan standar deviasi dari masing- masing variabel yaitu *Reward* (X), dan kinerja karyawan (Y).

1. Uji Validalitas

Uji validitas adalah nilai pengukuran yang menampilkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang saih dan valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *brivariate person* (korelasi product momen person), cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing- masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi product moment diatas dari 0,30 atau lebih tinggi dari nilai r tabel sesuai data penelitian (Suswanto, 2014).

1. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes yang dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach’s alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator

dikatakan reliable apabila nilai cronbach’s alpha (α) lebih besar (>) 0,60, sedangkan apabila nilai cronbach’s alpha (α) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliable (Suswanto,2014).

1. Analisis regresi sederhana

Uji ini berguna agar mengetahui seberapa jauh variabel *Reward* mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan uji analisis Regresi Linier Sederhana menggunakan program SPSS serta rumus sebagai berikut:

Y= a+bX Yaitu: X= *Reward*, Y= kinerja karyawan dan a=Bilangan Konstanta

1. Uji Parsial (t)

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dan signifikansi peran secara parsial antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% (𝒂 = 𝟎, 𝟎𝟓).

# DISCUSSION

## Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi ini bertujuan untuk memberikan keterangan aktual mengenaai identitas responden yang telah didapat dalam penelitian. Dibawah ini merupakan karakteristik responden menurut jenis kelamin:

## Tabel 3.

Tanggapan Responden Variabel *Reward* (x)

*a. Jenis Kelamin*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Skor** | | | | |
| 1  STS | 2  TS | 3  CS | 4  S | 5  SS |
| *Reward* | |  |  |  |  |  |
| 1. | *Intensif* merupakan motivasi untuk lebih semangat bekerja | 2 |  | 3 | 16 | 31 |
| 2. | Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah baik. | 1 | 2 | 6 | 8 | 35 |
| 3. | Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada Karyawan. |  | 2 | 3 | 14 | 33 |
| 4. | Perusahaan memberikan penghargaan atau *reward* kepada pekerja yang giat dalam bekerja. |  |  | 3 | 14 | 35 |
| 5. | Perusahaan memberikan asuransi kepada Karyawan. | 1 | 1 | 4 | 31 | 15 |
| 6. | Atasan memberikan pujian atas prestas kinerja karyawan. |  |  | 3 | 14 | 35 |

## Tabel 2.

Klarifikasi responden berdasarkan jeni kelamin.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Presentase (%)** |
| Laki-laki | 40 | 76,9% |
| Perempuan | 12 | 23,1% |
| **Jumlah** | **52** | **100** |

(Sumber: Hasil Kuisioner)

Tabel 4.1 menunjukan responden laki- laki berjumlah 40 orang atau 76,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang atau 23,1%. Maka dapat di artikan pekerja laki-laki lebih mendominasi daripada perempuan.

***Deskripsi Jawaban Responden***

# Tanggapan Responden Variabel

***Reward* (x)**

Hasil analisis mengenai variabel lingkungan kerja (x) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26.

1. Berdasarkan tabel diatas, 31 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Intensif merupakan motivasi untuk lebih semangat bekerja.
2. Berdasarkan tabel diatas, 35 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah baik.
3. Berdasarkan tabel diatas, 33 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada Karyawan.
4. Berdasarkan tabel diatas, 35 responden menjawab Sangat

Setuju atas item pernyataan Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada pekerja yang giat dalam bekerja.

1. Berdasarkan tabel diatas, 31 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas, 35 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Atasan memberikan pujian atas prestas kinerja karyawan.

# Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (y)

Hasil analisis mengenai variabel Kinerja Karyawan (y) dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

## Tabel 5.

Tanggapan responden variabel kinerja karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | Skor | | | | |
| 1  STS | 2  TS | 3  CS | 4  S | 5  SS |
| Kinerja Pegawai | |
| 1. | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja perusahaan. | 1 |  | 7 | 24 | 20 |
| 2. | Pekerja menyelesaikan tugas tepat waktu dengan ketentuan yang di berikan perusahaan. |  | 2 | 5 | 27 | 18 |
| 3. | Para pekerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. | 1 | 3 | 5 | 26 | 17 |
| 4. | Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan. |  |  | 11 | 25 | 16 |
| 5. | Memanfaatkan waktu kerja secara optimal. |  |  | 4 | 34 | 14 |
| 6. | Pekerja selalu saling menghargai satu sama lain. |  |  | 4 | 29 | 19 |

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

1. Berdasarkan tabel diatas, 24 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja perusahaan.
2. Berdasarkan tabel diatas, 27 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Pekerja menyelesaikan tugas tepat waktu dengan ketentuan yang di berikan perusahaan.
3. Berdasarkan tabel diatas, 26 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Para pekerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan tabel diatas, 25 responden menjawab Sangat Setuju atas item pernyataan Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan.
5. Berdasarkan tabel diatas, 34 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Memanfaatkan waktu kerja secara optimal.
6. Berdasarkan tabel diatas, 29 responden menjawab Setuju atas item pernyataan Pekerja selalu saling menghargai satu sama lain.

## Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ini perlu dilakukan agar dapat melihat gambaran data, seperti nilai mean, nilai max, nilai min, dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu *reward* (X), dan kinerja karyawan (Y). Dengan panjang interval sebesar 0,80 maka garis skala variabel *reward* dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

## Tabel 6.

Hasil analisis deskriptif variabel *Reward* (x)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Analisis Deskriptif Variabel *Reward* (X)** | | | | | | |
|  | N | Min | Max | Mean | Std.  Deviation | Status |
| X1.1 | 52 | 1 | 5 | 4,42 | 0,915 | Sangat  Baik |
| X1.2 | 52 | 1 | 5 | 4,42 | 0,977 | Sangat  Baik |
| X1.3 | 52 | 2 | 5 | 4,50 | 0,780 | Sangat  Baik |
| X1.4 | 52 | 3 | 5 | 4,62 | 0,599 | Sangat  Baik |
| X1.5 | 52 | 1 | 5 | 4,12 | 0,784 | Baik |
| X1.6 | 52 | 3 | 5 | 4,62 | 0,599 | Sangat  Baik |
| **Total** | | | | **4,45** | **0,775** |  |

*Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26*

Dapat dilihat pada Tabel 6 variabel *reward*

(X) menghasilkan jawaban terendah yaitu nilai 1 dan jawaban tertinggi yaitu nilai 5. Dari total 6 indikator pertanyaan, 5 pertanyaan berkategori sangat baik dan satunya berkategori baik. Nilai mean dari total indikator pertanyaan adalah sebesar 4,45 dan termasuk dalam interval 4,43-5,00. Maka hasil tanggapan para responden ini mengindikasikan bahwa *reward* di PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk.Cabang Cibadak Sukabumi sudah terbilang sangat baik. Sementara nilai standar deviasi dari total indikator pertanyaan adalah sebesar 0,775 dan lebih kecil daripada nilai total mean yang menandakan jika variabel *Reward* (X) bersifat homogen.

## Tabel 7.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan (Y)

yang menandakan jika variabel Reward (X) bersifat homogen.

# Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2007:45).

*Sumber: Data yang di olah SPSS 26*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**  **Karyawan (Y)** | | | | | | |
|  | N | Min | Max | Mean | Std.  Deviation | Status |
| X1.1 | 52 | 1 | 5 | 4,42 | 0,915 | Sangat  Baik |
| X1.2 | 52 | 1 | 5 | 4,42 | 0,977 | Sangat  Baik |
| X1.3 | 52 | 2 | 5 | 4,50 | 0,780 | Sangat  Baik |
| X1.4 | 52 | 3 | 5 | 4,62 | 0,599 | Sangat  Baik |
| X1.5 | 52 | 1 | 5 | 4,12 | 0,784 | Baik |
| X1.6 | 52 | 3 | 5 | 4,62 | 0,599 | Sangat  Baik |
| **Total** | | | | **4,45** | **0,775** |  |

*berdasarkan IBM*

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. R hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2007:45).

Hasil dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat pada tabel berikut:

## Tabel 8.

Dapat dilihat pada Tabel 7 variabel *reward*

(X) menghasilkan jawaban terendah yaitu nilai 1 dan jawaban tertinggi yaitu nilai. Dari total 6 indikator pertanyaan, 5 pertanyaan berkategori sangat baik dan satunya berkategori baik. Nilai mean dari total indikator pertanyaan adalah sebesar 4,45 dan termasuk dalam interval 4,43-5,00. Maka hasil tanggapan para responden ini mengindikasikan bahwa *reward* di PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Cibadak Sukabumi sudah terbilang sangat baik. Sementara nilai standar deviasi dari total indikator pertanyaan adalah sebesar 0,775 dan lebih kecil daripada nilai total mean

Hasil uji validitas pada variabel *Reward* (X)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No item Pertanyaan** | **Pearson Correlation** | **R**  **Tabel** | **Keterangan** |
| 1 | 0,412 | 0.273 | Valid |
| 2 | 0,860 | 0.273 | Valid |
| 3 | 0,760 | 0.273 | Valid |
| 4 | 0,778 | 0.273 | Valid |
| 5 | 0,331 | 0.273 | Valid |
| 6 | 0,778 | 0.273 | Valid |

*Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 8 di atas, semua indikator kuesioner pada variabel *Reward* (X), telah bersifat valid karena nilai r hitung

> dari r tabel berdasarkan nilai signifikasi 0,05. Maka pertanyaan dalam kuesioner ini dapat digunakan sebagai indikator variabel *Reward* (X).

## Tabel 9.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja Karyawan (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No item Pertanyaan** | **Pearson Correlation** | **R**  **Tabel** | **Keterangan** |
| 1 | 0,793 | 0.273 | Valid |
| 2 | 0,852 | 0.273 | Valid |
| 3 | 0,736 | 0.273 | Valid |
| 4 | 0,753 | 0.273 | Valid |
| 5 | 0,464 | 0.273 | Valid |
| 6 | 0,452 | 0.273 | Valid |

*Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26*

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2007:41).

## Tabel 10.

Hasil uji realibilitas variabel *Reward (*x)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Varia bel** | **Jumla h**  **Item** | **Cronbac**  **h’s**  **alpha** | **Mini mal**  **Cronba**  **ch’s**  **Alpha** | **Ket.** |
| 1 | *Reward*  (X) | 6 | 0,719 | >0,6  0 | *Reliabl e* |
| 2 | Kinerja Karyaw  an (Y) | 6 | 0,774 | >0,6  0 | *Reliabl e* |

*Sumber : Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26*

Berdasarkan tabel 10. di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsistensi, dan handal *(reliable*) dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar (>) 0,60.

Berdasarkan Tabel 9 di atas, semua

indikator kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y), telah bersifat valid karena nilai r hitung > dari r tabel berdasarkan nilai signifikasi 0,05. Maka pertanyaan dalam kuesioner ini dapat digunakan sebagai indikator variabel Kinerja Karyawan (Y).

# Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

# Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Yulianti, 2015).

## Tabel 11.

Hasil uji regresi linear sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized  Coefficient  s  Model B Std.  Error | ed ts  Standardiz Coefficien  Beta | | t | Sig. |  |
| (Constant) 10.910 | 3.139 |  | | 3.476 | .001 |
| REWARD .530 | .117 | .539 | | 4.524 | .000 |

kinerja pegawai secara parsial. Dan berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana maka hasil uji diperoleh sebagai berikut :

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear di atas maka diperoleh :

Y = a + bx

Y = 14,507 + 0,410x

## Tabel 12.

Hasil uji T

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| Model |  | B | Std.  Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.910 | 3.139 |  | 3.476 | .001 |
|  | REWARD | .530 | .117 | .539 | 4.524 | .000 |

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 11. diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta = 10,910. Jika variabel reward dianggap = nol, maka variabel kinerja karyawan yaitu 10,910.
2. Koefisien regresi reward dimana memperoleh nilai positif sebesar 0,530 artinya reward (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk.Cabang Cibadak Sukabumi sebesar 0,530.

# Uji Hipotesis

Uji parsial (t) merupakan uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent.* Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel

1. Berdasarkan nilai signifikan: Nilai

signifikan diperoleh tabel coefisien sebesar

0.001 < 0.05 sehingga mendapat kesimpulan bahwa variabel *reward* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero), Tbk.Cabang Cibadak Sukabumi.

1. Berdasarkan nilai t: Nilai t hitung sebesar 4,524 > t tabel 2,008. Maka H1 diterima, dan mendapat kesimpulan bahwa variabel *reward* (X) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

# Pengujian Koefisien Determinasi

## Tabel 13.

Hasil uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R  Square | Adjusted R Square | Std. Error of the  Estimate |
| 1 | .539a | .290 | .276 | 2.547 |

Sumber: Data yang di olah berdasarkan IBM SPSS 26

Nilai Adjusted R2 = 0, 290 atau 29%. Hal ini menunjukan bahwa variabel *reward* memiliki kontribusi sebesar 29% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang peneliti gunakan pada penelitian ini.

# CONCLUSION

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa reward memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya reward maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan tabel coefficiens nilai sig. 0,001 > 0,05 (kriteria linearitas) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi bedasarkan penelitian adalah signifikan artinya model linier memenuhi kriteria linearitas.
3. Dari hasil uji T, hasil penelitian membuktikan bahwa t hitung 4,524 < t tabel 2,008 maka H1 di terima, yang artinya bahwa variabel Reward (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, membuktikan bahwa nilai r square (R2) yang didapat ialah sebesar 0,290 atau 29%. Hal ini menunjukan bahwa variabel reward memiliki kontribusi sebesar 29% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang peneliti gunakan pada penelitian ini.

# REFERENCE

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan.

Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. Jurnal Serambi Akademica, 4(1).

Fahad, M. U., Nugraha, A. E., & Sukanta, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhakti Insan Persada. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(4), 512-518.

Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 2(1), 41-54.

Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). Jurnal Sistem Informasi, 2(1).

Maulida, C. N., & Kamila, A. D. (2021). Pengaruh K-POP brand ambassador terhadap loyalitas konsumen. Kinesik, 8(2), 137-145.

Prasojo, B. H., & Ariyanti, N. (2020). Buku Ajar Statistik Bisnis. Umsida Press, 1-134.

Pribadi, W. B. (2017). Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bidang Pengawasan

Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi JawaTimur). MAGISTRA: Journal of Management, 1(2), 66-87.

Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(2), 204-211. Purwaningrum, N. F. (2008). Hubungan Antara Citra Raga Dengan Perilaku Makan Pada Remaja

Putri (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Rohiyah, R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan reward, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Di Bkd Malang. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(09).

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8(10), 419-428.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Ekono Insentif, 15(1), 34-46.

Tantowi, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Jurnal Bisnis Darmajaya, 2(2), 134145.