



PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yuyuk Liana, (ylian@stie-mce.ac.id); Julio C Putra (cputrajulio@gmail.com); Taufik Djafri (tdjaf@stie-mce.ac.id); Ali Lating (alilating@stie-mce.ac.id) STIE Malangkecwara

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian *reward*.(X) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Indolakto Pandaan yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling yakni sebanyak 172 orang responden. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif dan path anallisis dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan, dan pemberian reward berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kontribusi reward, motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 59,6%. Jadi masih ada 40,4% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: reward, motivasi, kinerja.

Abstract:

The purpose of this study was to analyze the reward (X) indirect effect on employee performance through work motivation (Z). The population in this study were all employees of PT Indolakto Pandaan, totaling 300 people. The sampling technique was carried out by random sampling method, namely 172 respondents. Data analysis techniques using descriptive statistics and path analysis with Partial Least Square (PLS). The results showed that the results showed that Reward had a direct effect on employee performance. Reward has a direct effect on employee performance mediated by employee work motivation, and reward has an indirect effect on employee performance through work motivation at PT Indolakto Pandaan. The contribution of reward, work motivation to explain employee performance is 59.6%. So there are still 40.4% other factors that affect employee performance.

Keywords: reward, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif, partisipasi, yang bertujuan memotivasi,

memberi semangat, serta mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Peran *reward* bagi karyawan sangat penting karena menunjukkan pencerminan produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggungjawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan. Diharapkan Pemberian *reward* yang baik kepada karyawan dapat menurunkan tindakan-tindakan yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi, oleh karena itu pemberian *reward* harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan dan keberlangsungan operasional suatu organisasi. Seiring dengan dinamika persaingan industri yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia¹. Upaya untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan umumnya menerapkan berbagai strategi manajemen, termasuk sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan manajemen yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. *Reward* dan motivasi sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan motivasi karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Motivasi merupakan dorongan untuk menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Adapun pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Faktor motivasi karyawan dapat memediasi hubungan antara *reward* dengan kinerja. Karyawan yang termotivasi tinggi mungkin akan merespons positif terhadap penghargaan. Sebaliknya, karyawan yang motivasinya rendah mungkin kurang responsif terhadap *reward*. Oleh karena itu, motivasi karyawan dapat berfungsi sebagai variabel *intervening* yang kompleks dalam hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan².

Adapun rumusan masalahnya adalah: (1) Apakah pemberian *reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (2) Apakah *reward* berpengaruh

¹ Fajariah Hidayat Faizatul, Fachrul Agus, Andarsa Dio Alif, 2022, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Honda Motor Cabang Praya*, Prodi Manajemen, STIE AMM Mataram

² Mentang, Stevianus X, 2021, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*, Juima : Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN 2337-9804, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado.

langsung terhadap motivasi (3) Apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (4) Apakah pemberian *reward* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan

Landasan Teori dan Hipotesis Penelitian

Untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan teknik manajemen SDM dan penerapan konsep dimana hal tersebut mencakup peran, pengelolaan serta pendayagunaan karyawan dengan cara memberikan *reward dan punishment* karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan³. Selain itu juga faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar kinerja karyawan meningkat.

Reward

Sebagai organisasi beradaptasi dengan perubahan dinamis di lingkungan bisnis, pemahaman yang mendalam terhadap strategi penghargaan menjadi semakin penting. *Reward* bukan sekadar bentuk pengakuan atau insentif materi, melainkan juga kunci untuk menciptakan iklim kerja yang memberdayakan dan memotivasi individu. Selanjutnya macam-macam dari *reward*⁴ adalah (1) *Reward Financial* meliputi: (a) Gaji merupakan imbalan *financial* yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, atau mingguan. (b) Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan relatif tetap, besar upah dapat berubah - ubah. (c) Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. (d) Kompensasi tidak langsung (*benefits*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. (2) *Reward Non Finansial* yaitu dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya. Pekerjaan yang dimotivasi dengan ucapan terima kasih oleh seseorang atasan kepala

³Pramesti Rizki Ayu, *at all*, *Pengaruh Rewards dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*, Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol 9 No 1, 2019

⁴ Wijaya (2021) *Jurnal Ilmu Komputer*, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM) E-ISSN: 2774-2075 Vol. 1 No. 2 tahun 2021

bawahannya, dapat menjadi sumber inspirasi kedisiplinan waktu dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Motivasi Karyawan

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Tujuan dari motivasi meliputi⁵: (a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. (b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan. (c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. (e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. (f) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (h) Mengefektikan pengadaan karyawan. (i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. (j) Meningkatkan kinerja karyawan. (k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku. (l) Meningkatkan kinerja karyawan.

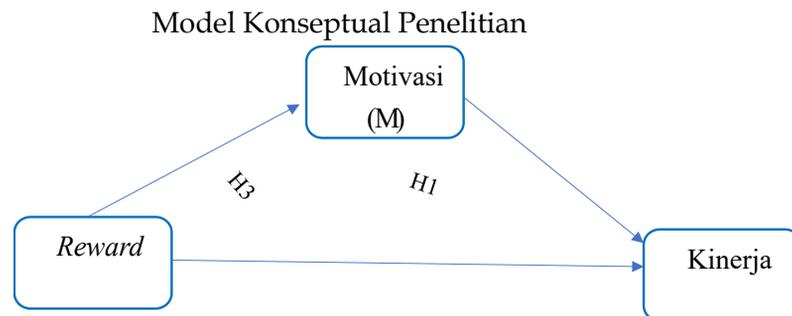
Jadi tujuan utama dari pemberian motivasi karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral, keputusan, dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga dapat membantu karyawan dalam mengatasi titik jenuh dan membangkitkan semangat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Selain itu dapat memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya dalam perusahaan atau

⁵ Malayu Hasibuan S.P, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara

instansinya. Sedangkan indikator kinerja⁶ adalah: (1) kualitas (2) kuantitas (3) jangka waktu (4) penekanan biaya (5) pengawasan (6) hubungan antar karyawan



H1 : Pengaruh langsung antara reward (X1) terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh langsung antara *reward* terhadap motivasi karyawan.

H3 : Pengaruh langsung antara motivasi karyawan hadap kinerja karyawan.

H4 : Pengaruh tidak langsung antara *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Indolakto Pandaan yang berjumlah 300 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N n}{1 + N (e)^2}$$

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{300}{1 + 300(0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1,75} = 171,2 \quad \text{dibulatkan} \quad 172$$

⁶ Kasmir (2016) ‘Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)’, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 62(2), pp. 1–10.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini sebanyak 172 orang.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Reward (X). Suatu bentuk penghargaan atau ketidakseimbangan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Indikator dari variabel *reward* menurut Mahmudi (2005)⁷ antara lain:

- 1) Gaji,bonus, dan insentif
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial

Motivasi merupakan tindakan dukungan dari suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang memberikan dampak positif terhadap karyawan. indikator dari variabel motivasi menurut Afandi (2018)⁸ adalah:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan dala perusahaan dalam menjalan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut, adapun indikator: menurut Mathis dan Jackson (2016)⁹ adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu

⁷ Mahmudi, "Manajemen Kinerja Sektor Publik" UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005.

⁸ Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Edisi 1. Ed.Zanafa.

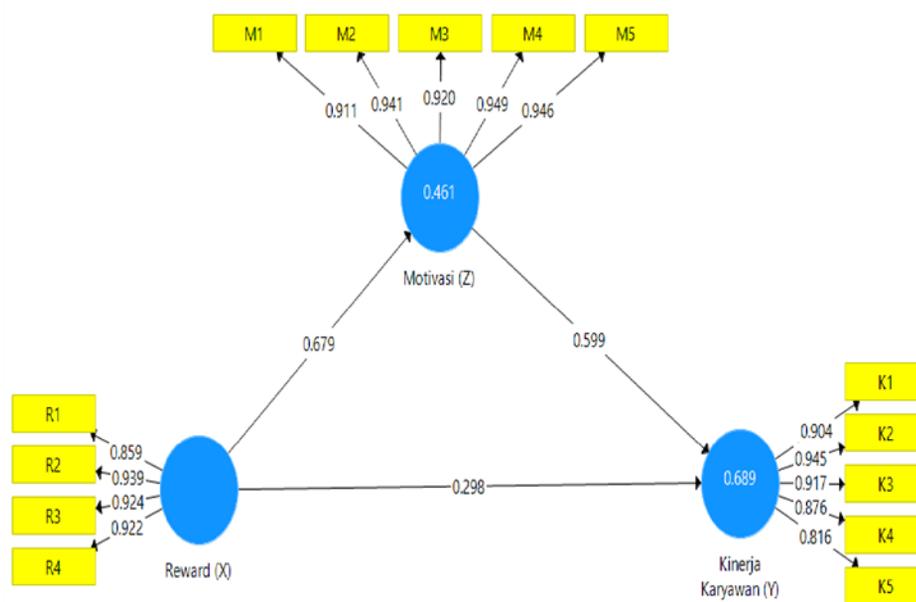
⁹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil Uji Validitas

Instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 1. Model pengukuran uji validitas

Convergent Validity

Covergent validity dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstruk atau variabel *reward* diukur dengan indikator R.1-R.4, semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7, AVE di atas 0,5 yakni 0,831.
- b. Konstruk motivasi diukur dengan indikator M.1-M.5 semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7 dan AVE diatas 0,5 yakni 0,871.
- c. Konstruk kinerja karyawan dengan indikator K.1-K.5, semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,7 dan AVE diatas 0,5 yakni 0,797.

Hal analisis menunjukkan bahwa semua variable yaitu *reward*, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Reward</i> (X1)	0,831
Motivasi (Z)	0,871
Kinerja Karyawan (Y)	0,797

Discriminant validity

Discriminant validity ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk (variabel manifes) yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi dengan variabel manifes lainnya. Uji *discriminant validity* dengan *software* PLS dapat diketahui dari nilai *cross loading* dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lainnya atau dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dalam model.

Discriminant validity yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Cross Loading

Item	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	<i>Reward</i> (X)
K1	0,904	0,738	0,639
K2	0,945	0,785	0,636
K3	0,917	0,666	0,668
K4	0,876	0,629	0,660

K5	0,816	0,744	0,542
M1	0,783	0,911	0,659
M2	0,727	0,941	0,611
M3	0,778	0,920	0,673
M4	0,739	0,949	0,601
M5	0,700	0,946	0,616
R1	0,604	0,583	0,859
R2	0,627	0,573	0,939
R3	0,666	0,630	0,924
R4	0,666	0,681	0,922

Pada tabel atas, terlihat bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi indikator dengan variabel laten yang lainnya, sehingga variabel laten memiliki *discriminant validity* yang memadai. Pengukuran *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksinya atau dengan membandingkan akar AVE.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Reward (X1)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Reward (X1)	0,912		
Motivasi (Z)	0,679	0,933	
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	0,801	0,893

Pada tabel di atas, terlihat nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, sehingga variabel laten dinyatakan memiliki *discriminant*

validity yang baik. Hasil perhitungan nilai akar kuadrat dari AVE (0,912; 0,933; 0,893) lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE lebih besar dari 0,5.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $\geq 0,8$. Peneliti telah merangkum hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Item-Item

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Reward (X_1)	0,932	0,952
Motivasi (Z)	0,963	0,971
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,951

Outer Weight

Pengujian *outer weight* bertujuan untuk melihat kontribusi setiap indikator terhadap konstruk. Berikut adalah hasil pengujian *outer weight* pada penelitian ini:

Tabel 5. Outer Weight

	Sampel Asli (O)	Ratarata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
K1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,902	0,023	38,892	0,000
K2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,944	0,010	90,164	0,000
K3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,914	0,021	43,167	0,000

K4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,871	0,030	29,199	0,000
K5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,812	0,044	18,645	0,000
M1 <- Motivasi (Z)	0,911	0,910	0,014	64,324	0,000
M2 <- Motivasi (Z)	0,941	0,941	0,011	85,134	0,000
M3 <- Motivasi (Z)	0,920	0,918	0,019	48,022	0,000
M4 <- Motivasi (Z)	0,949	0,948	0,012	77,470	0,000
M5 <- Motivasi (Z)	0,946	0,945	0,013	70,138	0,000
R1 <- Reward (X)	0,859	0,855	0,030	28,729	0,000
R2 <- Reward (X)	0,939	0,938	0,012	79,791	0,000
R3 <- Reward (X)	0,924	0,923	0,013	69,945	0,000
R4 <- Reward (X)	0,922	0,920	0,016	58,663	0,000

Tabel di atas nilai *t*-statistik dan *p value* menunjukkan adanya angka dari tiap indikator terhadap konstraknya mempunyai nilai *outer weight* yang signifikan artinya bahwa kualitas *outer model* tersebut adalah kuat. Namun, hal yang perlu dipertimbangkan juga dari indikator formatif suatu konstruk yaitu nilai *outer loading*. Apabila nilai *outer weight* signifikan dan nilai *outer loading* yang dihasilkan tinggi (diatas 0,50), maka indikator tersebut dapat dipertahankan. Berikut adalah hasil *outer loading* pada penelitian ini :

Tabel 6. Outer Loading

Item	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)	Reward (X)
K1	0,904		
K2	0,945		
K3	0,917		

K4	0,876		
K5	0,816		
M1		0,911	
M2		0,941	
M3		0,920	
M4		0,949	
M5		0,946	
R1			0,859
R2			0,939
R3			0,924
R4			0,922

Tabel menunjukkan nilai *outer loading* indikator konstruk adalah 1,000 lebih tinggi dari 0,70. Artinya indikator dari tiap konstruk layak untuk dipertahankan.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Goodness Fit

Tabel 7. R-Square

	<i>R Square</i>
Motivasi (Z)	0,461
Kinerja Karyawan (Y)	0,689

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa *R Square* untuk variabel Motivasi (Z) adalah sebesar 0,461, yang berarti Motivasi (Z) dipengaruhi oleh *reward* (X) sebesar 46,1%. Nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,689, yang berarti Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel Reward (X) sebesar 68,9%.

Effect size (f Square)

Tabel 8. Effect size (f Square)

	Reward (X)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Reward (X)			
Motivasi (Z)	0,855		
Kinerja Karyawan (Y)	0,154	0,641	

Tabel menunjukkan nilai *effect size* pada semua hubungan antar variabel laten yakni *reward* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,154 kategori menengah, motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,641 kategori besar, sedangkan *reward* dengan motivasi sebesar 0,855 kategori besar.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	t hitung	Tingkat Signifikan	Keterangan
Reward (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,298	6,114	0,000	Signifikan
Reward (X) -> Motivasi (Z)	0,679	12,216	0,000	Signifikan
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,599	12,032	0,000	Signifikan

Reward (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,406	8,659	0,000	Signifikan
--	-------	-------	-------	------------

1. Hipotesis 1 yang menyatakan *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,298 dan *t-value* 6,114 > 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Artinya, hipotesis pertama dapat diterima.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Hasil perhitungan *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,679 dan *t-value* 12,216 > 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Artinya, hipotesis Ketiga dapat diterima.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,599 dan *t-value* 12,032 > 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Artinya, hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan Motivasi memberikan pengaruh mediasi, hal ini dapat dilihat pengaruh *predictor (Reward)* terhadap *criterion (Kinerja Karyawan)*. Hasil penghitungan menggunakan *SmartPLS 3.0* menunjukkan signifikann pengaruh *reward* terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi dengan *Original Sample (O)* sebesar 0,406 dan *t-value* sebesar 8,659 > 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05. Dari

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden positif terhadap kebijakan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan, seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada karyawan. Dalam Item X.3, mean sebesar 3,587 (kategori setuju) menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir di tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan dukungan terhadap kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan. Sementara pada Item X.4, dengan mean sebesar 3,797 (kategori setuju), dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan psikologis dan sosial, seperti apresiasi terhadap hasil kerja karyawan dan menjaga hubungan interaksi antar karyawan maupun dengan atasan.

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan mencerminkan dinamika penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian *reward*, baik berupa apresiasi verbal, insentif finansial, atau bentuk penghargaan lainnya, memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Melalui pengakuan atas prestasi dan

dedikasi karyawan, *reward* dapat menjadi pendorong kuat bagi motivasi individu. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, di mana karyawan yang merasa dihargai cenderung memberikan usaha ekstra untuk mencapai target kerja. Selain itu, sistem *reward* yang efektif juga dapat membentuk ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, mengurangi tingkat *turnover*, dan menciptakan loyalitas. Peningkatan kualitas kerja juga merupakan hasil yang mungkin, karena karyawan diberikan insentif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Atmosfer kerja yang positif terbentuk melalui sistem *reward* yang transparan dan adil, di mana setiap kontribusi diakui secara layak. Selaras dengan tujuan organisasi, pengaruh *reward* membantu menyatukan tujuan individu dengan visi perusahaan, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fatimatuzzahro, Suci.(2020)¹⁰, *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada karyawan maka akan sejalan dengan kinerja karyawan dan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Mentang (2021)¹¹ juga menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja.

Hubungan antara *reward* dan motivasi kerja karyawan memiliki dampak signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Penghargaan, baik dalam bentuk apresiasi verbal, insentif *finansial*, atau fasilitas kesejahteraan, dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan motivasi individu di lingkungan kerja. Karyawan cenderung merasa termotivasi ketika mereka menerima pengakuan dan apresiasi atas kontribusi mereka. Insentif finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, memberikan insentif ekonomi yang dapat merangsang usaha lebih dari karyawan. Peningkatan kesejahteraan, melalui tunjangan kesehatan, cuti yang fleksibel, atau program kesejahteraan, juga dapat menjadi *reward* yang memotivasi. Kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan memberikan tambahan motivasi bagi karyawan yang menginginkan pertumbuhan profesional. Keadilan dalam pemberian *reward*, bersama dengan pengakuan prestasi dan kreativitas, merupakan faktor penting untuk mempertahankan motivasi yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat dkk (2022)¹² bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. yang menunjukkan

¹⁰ Fatimatuzzahro, Suci. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)*. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri

¹¹ Mentang, Stevianus X, 2021, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*, Juima : Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN 2337-9804, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado.

¹² Fajariah Hidayat Faizatul, Fachrul Agus , Andarsa Dio Alif , 2022, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Honda Motor Cabang Praya, Prodi Manajemen, STIE AMM Mataram.*

bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki implikasi besar dalam konteks keberhasilan suatu organisasi. Motivasi yang tinggi pada tingkat individu berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan. Mereka yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, menghadapi tugas-tugas dengan efisiensi tinggi, dan mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Selain itu, motivasi memainkan peran kunci dalam membentuk kualitas kerja yang lebih tinggi, karena karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih berfokus pada aspek-aspek detail, berinovasi, dan berusaha untuk mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas. Selain dampak positif pada aspek produktivitas dan kualitas kerja, motivasi juga terkait dengan aspek kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan mereka, membuat mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen pada organisasi, menghindari absensi yang tidak perlu, dan mengurangi tingkat pergantian personel. Dengan memahami dan memanfaatkan pengaruh positif motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memberdayakan, mendorong kinerja yang optimal dari setiap anggota tim. Penelitian ini seiring dengan penelitian dari Destin dkk (2023)¹³ dan pernyataan dari Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana¹⁴.

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pentingnya memahami peran motivasi sebagai mediator dalam hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan menekankan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia. Membangun strategi penghargaan yang tidak hanya mengakui kontribusi karyawan tetapi juga merangsang motivasi intrinsik mereka dapat menjadi kunci untuk mencapai hasil optimal dalam kinerja. Kesimpulannya, penerapan kebijakan *reward* yang disertai dengan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat menciptakan sinergi positif, menghasilkan karyawan yang lebih berkinerja dan terlibat secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan. *Reward* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *reward* berpengaruh

¹³ Maharani Destin Alfianika, Supriatin Dyah , dan Puspitawati Endah (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga MEDIKONIS*: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis ,Vol. 14, No. 1, Januari 2023, Halaman 66-77

¹⁴ Mahardhika Rangga, Hamid Djamhur, Ruhana Ika. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT AXA Fiancial Indonesia Sales Office Malang)*

langsung terhadap motivasi kerja dan Reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan . Selanjutnya perusahaan perlu mengikut sertakan secara keseluruhan karyawan dalam program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan optimal.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Edisi 1. Ed.Zanafa.
- Dhea Andini dan Wiwin Agustian, *Analisis Pemberian reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI (persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK)*
- Fajariah Hidayat Faizatul, Fachrul Agus, Andarsa Dio Alif, 2022, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Honda Motor Cabang Praya, Prodi Manajemen, STIE AMM Mataram.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *manajemen sumber manusia cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stevianus X Mentang, , 2021, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja*, Juima : Jurnal Ilmu Manajemen p-ISSN 2337-9804, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado.
- Mahmudi, *"Manajemen Kinerja Sektor Publik"* UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005.
- Mahardhika Rangga, Hamid Djahur, Ruhana Ika. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT AXA Fiancial Indonesia Sales Office Malang)*
- Maharani Destin Alfianika, Suprihatin Dyah, dan Puspitawati Endah (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis* ,Vol. 14, No. 1, Januari 2023, Halaman 66-77
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Suci Fatimatuzzahro. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)*. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri
- Triadi Salsabila, Ekawaty Novian (2021), *Pengaruh reward dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, Jurnal Manajemen, Vol 13 No 3 Tahun 2021*
- Wijaya (2021) *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM) E-ISSN: 2774-2075 Vol. 1 No. 2*

