

**PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AGRO SINERGI NUSANTARA
KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

M. ARIZA
1805906020070



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI

Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59 Telp: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 13 November 2022

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

NAMA : M. ARIZA
NIM : 1805906020070
Dengan Judul : Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT. Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat

Yang diajukan untuk memenuhi sebagai dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

Mengesahkan:

Pembimbing

Dr. Alfian Anas, S.E., M.Comm, Ph.D
NIP. 197708072015041002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. T. Zulham, S.E. M.Si
NIP. 196002121989031003

Ketua Program Studi Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc
NIP. 199111112019031011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI

Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59 Telp: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata I (S1)

Meulaboh, 13 November 2022

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini telah menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

NAMA : M. ARIZA
NIM : 1805906020070
Dengan Judul : Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT. Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat

Yang telah di pertahankan didepan Komisi Ujian pada Tanggal 21 November 2022

Menyetujui :
Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Alfian Anas, S.E., M.Comm., Ph.D
2. Anggota : Rusdi, S.H.I., M.M
3. Anggota : Mirdha Fahlevi SI, S.E., M.S.M

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

Muzakir., S.E., M.Sc
NIP. 19911111201903101

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : M. ARIZA

NIM : 1805906020070

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat reproduksi karya dan pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan ketersediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

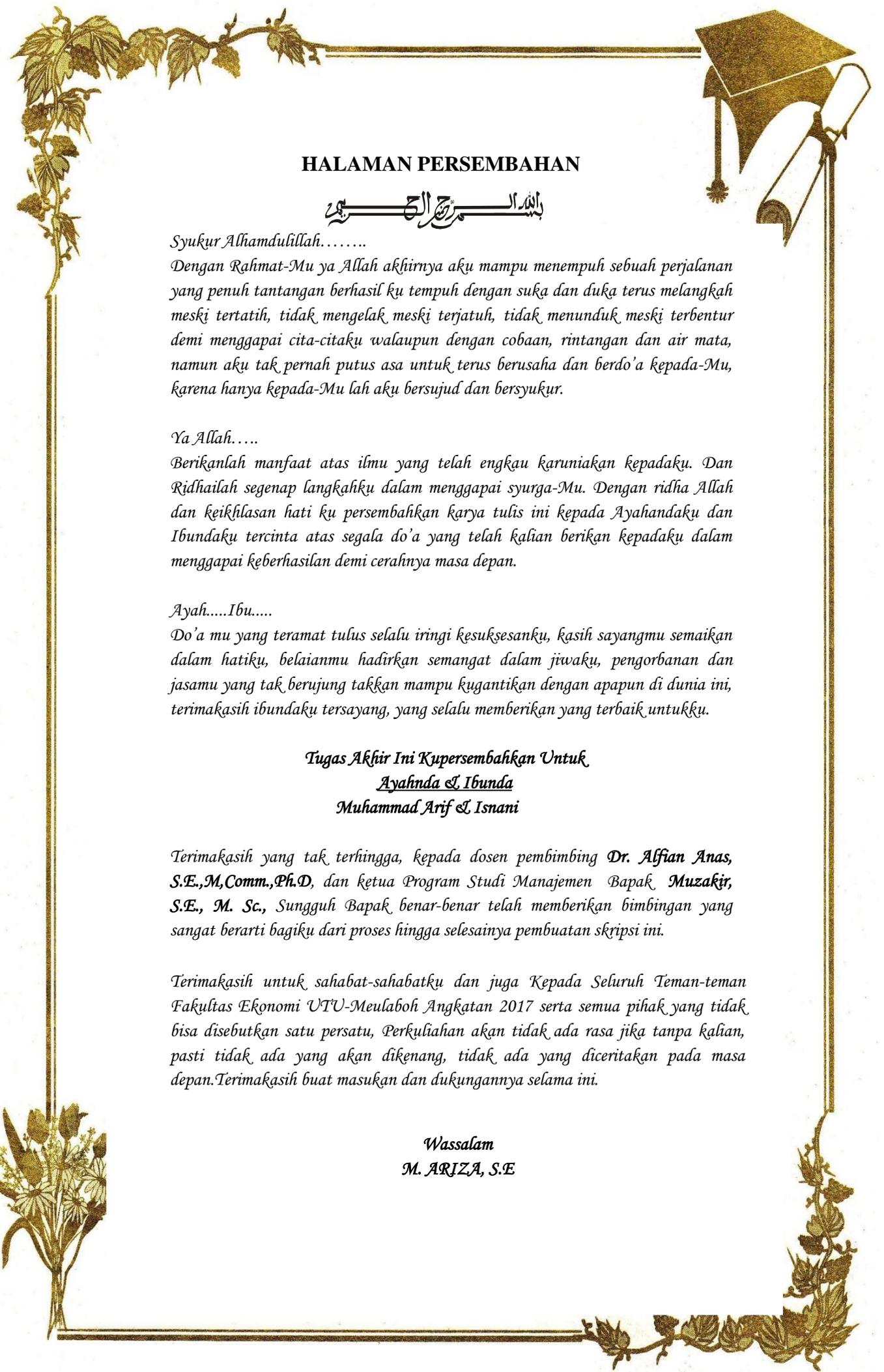
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, 19 Desember 2022
Saya yang membuat pernyataan



M. ARIZA

NIM. 1805906020070



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah.....

Dengan Rahmat-Mu ya Allah akhirnya aku mampu menempuh sebuah perjalanan yang penuh tantangan berhasil ku tempuh dengan sukka dan duka terus melangkah meski tertatih, tidak mengelak meski terjatuh, tidak menunduk meski terbentur demi menggapai cita-citaku walaupun dengan cobaan, rintangan dan air mata, namun aku tak pernah putus asa untuk terus berusaha dan berdo'a kepada-Mu, karena hanya kepada-Mu lah aku bersujud dan bersyukur.

Ya Allah.....

Berikanlah manfaat atas ilmu yang telah engkau karuniakan kepadaku. Dan Ridhailah segenap langkahiku dalam menggapai syurga-Mu. Dengan ridha Allah dan keikhlasan hati ku persembahkan karya tulis ini kepada Ayahandaku dan Ibundaku tercinta atas segala do'a yang telah kalian berikan kepadaku dalam menggapai keberhasilan demi ceralnya masa depan.

Ayah.....Ibu.....

Do'a mu yang teramat tulus selalu iringi kesuksesanku, kasih sayangmu semaiakan dalam hatiku, belaianmu hadirkan semangat dalam jiwaku, pengorbanan dan jasmu yang tak berujung takkan mampu kugantikan dengan apapun di dunia ini, terimakasih ibundaku tersayang, yang selalu memberikan yang terbaik untukku.

Tugas Akhir Ini Kupersembahkan Untuk

Ayahnda & Ibunda

Muhammad Arif & Isnani

Terimakasih yang tak terhingga, kepada dosen pembimbing **Dr. Alfian Anas, S.E., M. Comm., Ph.D**, dan ketua Program Studi Manajemen Bapak **Muzakir, S.E., M. Sc.**, Sungguh Bapak benar-benar telah memberikan bimbingan yang sangat berarti bagiku dari proses hingga selesainya pembuatan skripsi ini.

Terimakasih untuk sahabat-sahabatku dan juga Kepada Seluruh Teman-teman Fakultas Ekonomi UTU-Meulaboh Angkatan 2017 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Perkuliahan akan tidak ada rasa jika tanpa kalian, pasti tidak ada yang akan dikenang, tidak ada yang diceritakan pada masa depan. Terimakasih buat masukan dan dukungannya selama ini.

Wassalam

M. ARIZA, S.E

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Teuku Umar, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. ARIZA

Nim : 1805906020070

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-eksklusif Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat.** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Meulaboh, 19 Desember 2022

Yang menyatakan



M. ARIZA

NIM. 1805906020070

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara, Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling yang berjumlah 50 responden. Hipotesis di uji dengan menggunakan regresi linear dan regresi berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan, pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di peroleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara.

Kata Kunci : *Reward*, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study discusses the effect of reward and motivation on employee performance at PT Agro Sinergi Nusantara. The purpose of this research is to determine the effect of reward, motivation employee performance of PT Agro Sinergin Nusantara. The approach of this research is quantitative with descriptive analysis. The sampling technique was a total sampling of 50 respondents. The hypothesis is tested using linear regression and multiple regression. Based on the results of data processing, there is a significant influence between rewards on employee performance, testing the effect of motivation on employee performance in the results obtained there is a significant influence between motivation on employee performance. There is a significant influence between reward and motivation on employee performance at PT Angro Sinergi Nusantara.

Keywords: Reward, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamin, Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Shalawat beriring salam penulis sanjung sajikan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat beliau yang telah membawa dan menuntun umatnya dari zaman jahiliah menuju zaman yang islamiah dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat agar dapat menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Dalam kesempatan ini penulis dengan kerendahan dan ketulusan hati yang mendalam ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Ishak Hasan, M.Si selaku Rektor Universitas Teuku Umar.
2. Bapak Prof. Dr. T. Zulham, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
3. Bapak Muzakir, SE,.M.Sc, selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

4. Bapak Damrus, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
5. Ibu Nabila Hilmy Zhafira,SM.,MBA sebagai Pembimbing Akademik yang selalu membimbing penulis, memberikan banyak motivasi dan saran kepada penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Dr.Alfian Anas, S,E.,M.Comm.,P.HD selaku dosen Pembimbing yang sangat penulis banggakan dan sayangi dan menjadi orang tua kedua yang selalu membimbing, memotivasi, memberi arahan dan bersedia meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar yang selama ini mendidik dan memberikan ilmunya untuk keberhasilan penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.
8. Staf Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar yang telah mengarahkan, membimbing dan selalu bersedia membantu penulis selama ini dengan penuh kesabaran, terima kasih banyak untuk staf yang sudah bertanggung jawab.
9. Orang tua, Ayahanda dan Ibunda yang penulis cintai dan sayangi, terima kasih atas semua yang telah diberikan dan dilakukan untuk penulis dari sejak penulis dalam kandungan hingga sekarang. Kasih sayang, cinta, pengorbanan, nasihat yang tiada batas dan do'a beserta restu orang tua yang selalu mendampingi penulis demi kebahagiaan hingga keberhasilan penulis sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Teristimewa kepada teman terbaik penulis selama kuliah, terima kasih juga kepada teman-teman dari Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Teristimewa sekali kepada Tuti Mahendri, S.Pd. yang telah mendorong penulis kedalam dunia perkuliahan ini dan juga telah bnyak membantu penulis selama masa perkuliahn.
12. Terimakasih juga kepada teman-teman satu kos, Rudi Andika, S.T, Pajri Irvandi, S.T, Irfatur Rezi, S.T, Riandi, S.T, Iswanil, S.Pi, Dan Imam Ari Wahyudi, S.E, yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahn.

Segala upaya telah penulis lakukan dan usahakan untuk penyempurnaan skripsi ini. Namun, tidak mustahil masih terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi. Kebenaran selalu datang dari Allah SWT dan kesalah datang dari penulis sendiri, untuk itu penulis meminta maaf sebesar-besarnya dan mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Demikian harapan penulis dan akhir kata penulis ucapkan terima kasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Alue Peunyareng, 19 Desember 2022

Penulis,

M. Ariza

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Reward.....	9
2.2.1 Pengertian Reward.....	9
2.2.2 Jenis-Jenis Reward	10
2.2.3 Tujuan Pemberian Reward	14
2.2.4 Indikator Reward	16
2.3 Motivasi.....	17
2.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi	19
2.3.3 Indikator Motivasi	20
2.4 Kinerja.....	21
2.4.1. Pengertian Kinerja	21
2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.4.3. Indikator Kinerja.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Pemikiran	25
2.7 Hipotesis Penelitian	26
2.8 Operasionalisasi Konsep	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1. Jenis Penelitian	28
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1. Populasi	28

3.2.2.	Sampel	28
3.3	Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.	Sumber Data Penelitian	29
3.4.	Teknik Analisis.....	29
3.5.1.	Uji Kualitas Data	30
3.5.2.	Uji Hipotesis	30
3.5.3.	Uji t.....	31
3.5.4.	Uji F.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Gambaran umum objek penelitian.....	32
4.1.1	Sejarah PT Agro Sinergi Nusantara.....	32
4.1.2	Visi misi PT Agro Sinergi Nusantara	33
4.1.3.	Struktur organisasi PT Agro Sinergi Nusantara	34
4.2	Hasil Penelitian.....	35
4.2.1.	Uji Instrumen Penelitian	35
4.2.2.	Uji Validitas Kuesioner	35
4.2.3.	Uji Reliabilitas Kuesioner	36
4.2.4.	Data Identitas Responden	37
4.2.5.	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	38
4.2.6.	Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir	38
4.2.7.	Identitas Responden Menurut Usia.....	39
4.3.	Teknik Analisis Data	40
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik	40
4.3.2.	Pengujian Hipotesis	42
4.4.	Pembahasan	46
4.4.1.	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara	46
4.4.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara	47
4.4.3	Besar Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
BAB V PENUTUP		49
5.1.	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA		51

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. 2 Operasionalisasi Konsep	27
Tabel 4. 1 Uji Validitas <i>Reward</i> , Motivasi dan Kinerja karyawan	36
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Kuesioner	37
Tabel 4. 3 Identitas Responden	38
Tabel 4. 4 Pendidikan responden	39
Tabel 4. 5 Usia Responden.....	39
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	40
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4. 8 Uji Regresi	43
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
Tabel 4. 10 Uji t.....	45
Tabel 4. 11 Uji F	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia harus menilai prestasi kerja para pegawai. Penilaian prestasi pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan. yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi adalah kualitas Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja

karyawan. Kinerja karyawan di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibilang karyawan merupakan jantung perusahaan, dari karyawan roda perusahaan dapat berputar semua bisa berjalan karena adanya karyawan, karena jika dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan tidak dihargai maka hancurlah perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan.

Sebuah kinerja tak lepas dari yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya manusia merupakan komponen paling penting saat kita menyeleksi karyawan. Dari perekrutan sumber daya manusia kita dapat melihat bakat, keterampilan dan kemampuan kemampuan karyawan sebelum berada di posisi saat ini. Kemampuan karyawan harus terus diasah agar menjadi karyawan yang berkualitas. Tak hanya itu karyawan juga butuh yang namanya reward sebagai pacuan mereka dalam bekerja (Irfan dkk, 2020)

Reward merupakan salah satu fungsi SDM sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan. Masalah dalam perusahaan ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan berat nya pekerjaan yang diberikan. Sebagai contohnya perusahaan memberikan tugas kepada karyawan melewati batas waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan tanpa memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kinerja karyawan menurut As'ad dalam Ansory, dan Indrasari (2018), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima (Sari dan Ekowati 2022).

Motivasi adalah sebuah elemen yang amat mempengaruhi di dalam kehidupan setiap anggota masyarakat. Fenomena yang terjadi pada motivasi adalah kurangnya apresiasi pemimpin pada karyawan, sebagai contohnya karyawan sudah melakukan tugas nya sesuai dengan arahan yang diberikan, akan tetapi pemimpin perusahaan selalu melakukan komplain dan merasa tidak puas dengan kinerja karyawannya (Hermansyah, 2012)

PT Agro Sinergi Nusantara (“Perusahaan”) didirikan berdasarkan Akta Notaris Ihdi na Nida Marbun, SH No. 12 tanggal 8 April 2011, Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui surat keputusan Nomor. AHU-25181.A.H.01.01 tahun 2011 tanggal 19 Mei 2011 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 72 tanggal 7 September 2012. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan Akta No. 01 tanggal 24 September 2016 dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU.AH.01.03-0093409 tahun 2016 tanggal 27 Oktober 2016. Kerjasama pembentukan Perusahaan Patungan antara PTPN I dengan PTPN IV yang diberi nama PT Agro Sinergi Nusantara. Direncanakan akan membangun dan mengelola kebun serta pabrik kelapa sawit sesuai surat perjanjian Nomor 04.01.9/MoU/04/XII/2009 dan Nomor 01.9/X/SJAN/169/2009

yang telah ditandatangani para pihak tanggal 7 Desember 2009, dengan kepemilikan saham PTPN I sebesar 49,4% dan mulai beroperasi terhitung 1 Juni 2011.

Penilaian kinerja, pemberian reward dan motivasi yang dilakukan di PT Agro Sinergi Nusantara, terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan mempengaruhi penilaian kinerja, sejauh ini penilaian kinerja terhadap karyawan belum memenuhi Standar Operasional Produser (SOP) dan masih jauh dari kata sangat baik. Begitupun dengan pemberian penghargaan dan sanksi tidak dilakukan secara berkelanjutan setiap tahunnya. Reward yang diberikan hanya pada saat mendapat dinas ke daerah cakupan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja baik di dalam kantor terkadang diabaikan. Hal ini tentu saja menimbulkan kecemburuan dan berakibat pada penurunan kinerja karyawan disana. Prestasi hari ini belum tentu menjamin bahwa di masa yang akan datang akan tetap berprestasi.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan perusahaan di PT Agro Sinergi Nusantara yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan. Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian reward yang adil dan sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari Pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku di perusahaan, sehingga karyawan tidak

melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan di antaranya:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *motivasi* terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat teoritis** : Secara teoritis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori dalam hubungannya dengan pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi instansi** : Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan reward dan motivasi yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur pemikiran penulisan penelitian dari awal hingga akhir. Adapun rancangan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang terbagi menjadi sub bab yaitu :

BAB I. Pendahuluan.

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah sebagai inti penelitian kemudian tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian.

BAB II. Kajian Pustaka.

Pada bab ini terdiri dari pustaka yang berisi ringkasan penelitian terdahulu, memberi gambaran posisi penelitian terhadap penelitian yang lain. Selanjutnya kerangka teori sebagai bangunan teori dan konsep yang akan digunakan untuk menganalisis, kemudian kerangka penelitian sebagai telaah kritis untuk menghasilkan hipotesis. Terakhir adalah hipotesis yang berisi hipotesis penelitian yang diajukan untuk diteliti kebenarannya.

BAB III. Metode penelitian.

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi : jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data.

BAB IV. Hasil dan pembahasan.

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PT Agro Sinergi Nusantara Aceh Barat. Hasil uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R) serta pembahasan dan hasil.

BAB V. Kesimpulan dan saran.

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Riniwati (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi. Manajemen memiliki tugas penting yaitu mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin supaya mampu memperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan cara menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pendapat Hasibuan (2010), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan, dan masyarakat. Menurut Septy (2016), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja

karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 *Reward*

2.2.1 *Pengertian Reward*

Reward merupakan sesuatu wujud penghargaan ataupun imbalan balas jasa yang diberikan kepada seorang ataupun kelompok sebab sudah berperilaku baik, melaksanakan sesuatu keunggulan maupun prestasi, membagikan sesuatu sumbangsih, ataupun sukses melakukan tugas yang diberikan cocok sasaran yang diresmikan. Sebutan reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Tiap organisasi memakai bermacam reward ataupun imbalan buat menarik serta mempertahankan orang serta memotivasi mereka supaya mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan tergantung kepada banyak perihal, paling utama ditetapkan oleh tingkatan pencapaian yang diraih. Tidak hanya itu wujud reward ditentukan pula oleh tipe ataupun bentuk pencapaian yang diraih dan kepada siapa reward tersebut diberikan.

Dari penafsiran di atas agar lebih jelas tentang reward, dibawah ini terdapat berbagai pakar manajemen mengemukakan penafsiran tentang reward. Menurut Asih (2016) mengemukakan kalau reward (penghargaan) didefinisikan“ sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan supaya produktivitasnya besar.” Sebaliknya menurut Kevin (2015) reward (penghargaan) ialah,“ Insentif yang mengaitkan bayaran atas tingkatan produktivitas para

karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Menurut Kadek (2019), mengemukakan bahwa reward (penghargaan) dapat didefinisikan, “Sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Ni Made dkk (2007), reward (penghargaan) adalah, ”semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai upah atau jasa yang diberikan perusahaan”.

2.2.2 Jenis-Jenis Reward

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu ataupun sebagian kebutuhan orang, dikata sebagai penghargaan atau reward. Bagi Long dalam Jusuf, tipe penghargaan ini dikelompokkan jadi 2 jenis, ialah:

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik merupakan seluruh suatu yang akan diterima oleh seorang dari area tempat ia bekerja, dimana suatu yang hendak diperolehnya tersebut cocok dengan harapannya. Bagi Gibson dkk (2016), penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bertabiat finansial, promosi serta imbalan antar individu ataupun rasa hormat. Penghargaan ekstrinsik ini diberikan buat memuaskan kebutuhan bawah (*basic needs*), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan buat menemukan pengakuan.

Sifat penghargaan ekstrinsik adalah dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah:

a. Insentif

Insentif ialah pemberian duit di luar pendapatan yang bagikan oleh pemimpin organisasi selaku wujud pengakuan terhadap prestasi kerja serta

donasi sales kepada organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif tetap dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi sesuatu standar yang telah diresmikan dan sudah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam wujud pemasukan ekstra buat usaha ekstra yang dihasilkan. Misalnya pimpinan cabang membagikan insentif kepada karyawan yang menggapai sasaran penjualan

b. Bonus

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji sales yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pimpinan. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian antara pengusaha dan pegawainya, misalnya bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bonus tahunan biasanya diberikan apabila perusahaan mendapat laba atau keuntungan atau memiliki nilai saldo positif di akhir tahun.

2. Penghargaan secara formal dari pimpinan

Dikala ini banyak organisasi ataupun lembaga pembelajaran yang mempraktikkan sistem pemberian penghargaan. Tujuan dari penghargaan resmi ini merupakan buat memberitahukan kepada semua karyawan yang lain yang berprestasi serta pantas buat diberi penghargaan. Penghargaan ini bisa berbentuk gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada

Biasanya waktu pemberian penghargaan ini merupakan kala organisasi tersebut melaksanakan aktivitas resmi.

a. Pujian

Pujian merupakan wujud reinforcement yang positif serta baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang pas bisa dijadikan selaku perlengkapan motivasi.

b. Promosi jabatan

Promosi merupakan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang sudah dibebankan tadinya. Pada biasanya tiap sales mendambakan promosi sebab ditatap selaku penghargaan atas keberhasilan seorang dalam menampilkan prestasi kerja yang besar,sekalian selaku pengakuan atas keahlian serta kemampuan yang bersangkutan buat menduduki posisi yang lebih besar dalam organisasi.

Organisasi pada biasanya memakai dua kriteria utama dalam meningkatkan seorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja serta senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja memakai hasil evaluasi atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi ataupun jabatan saat ini. Dengan demikian promosi tersebut bisa dikatakan selaku penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Sebaliknya praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti karyawan yang paling berhak dipromosikan merupakan yang masa kerjanya sangat lama.

3. Penghargaan Intrinsik (Intrinsic Rewards)

Penghargaan intrinsik merupakan suatu yang dialami langsung oleh seorang kala dirinya melaksanakan suatu. Suatu yang dialami ini bisa berbentuk kepuasan dalam melaksanakan suatu, perasaan lega sebab sudah menyelesaikan suatu dan adanya kenaikan keyakinan diri serta sebagainya. Wujud penghargaan ini mengacu pada faktor- faktor pekerjaan itu sendiri ataupun job context semacam pekerjaan berikan tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkatan keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang berikan umpan balik, serta atribut- atribut pekerjaan menantang yang lain. Sumber penghargaan intrinsik ini berasal dari orang itu sendiri. Bagi Gibson (2016). Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi serta perkembangan individu.

a. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi merupakan imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh bila seorang menggapai sesuatu tujuan yang menantang. McClelland dalam Gibson menciptakan adanya perbandingan individual dalam perjuangan buat prestasi. Beberapa orang mencari tujuan yang menantang sedangkan lainnya mencari tujuan yang rendah. Jadi bisa dikenal kalau tujuan yang menantang atau sukar hendak menciptakan tingkatan prestasi individual yang lebih besar dibandingkan tujuan yang lagi ataupun rendah. Hendak tetapi perbandingan orang adalah perihal yang butuh dipertimbangkan saat sebelum dicapai kesimpulan tentang berartinya imbalan prestasi.

b. Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa buat membuat keputusan serta bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi bisa berasal melaksanakan apa yang terbaik bagi karyawan yang bersangkutan dalam suasana yang spesial. Dalam pekerjaan yang berstruktur serta dikendalikan manajemen secara ketat hendak sukar menghasilkan tugas yang memunculkan rasa otonomi.

c. Pertumbuhan Pribadi

Perkembangan individu tiap orang merupakan suatu pengalaman yang unik. Seorang yang lagi mengalami perkembangan merasakan pertumbuhan. Dengan meningkatkan kesanggupan, seorang mampu mengoptimalkan ataupun sangat tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang kerap kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka bila mereka tidak diizinkan ataupun didorong meningkatkan kemampuan mereka.

2.2.3 Tujuan Pemberian *Reward*

Ada pula tujuan pemberian reward yang utama merupakan:

1. Bentuk kerja sama

Pemberian reward dapat meningkatkan bentuk kerja sama yang formal antara pimpinan dan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Pemberian reward yang merupakan suatu bentuk apresiasi Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egosistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan itu akan lebih mudah.

3. Pengadaan efektif

Apabila program pemberian reward yang ditetapkan besar, maka kemungkinan untuk perusahaan melakukan pengadaan yang berkelas akan lebih gampang lagi.

4. Sistem Pemberian Reward

Dalam usaha buatenuhi tujuan- tujuan reward tersebut, perlu diiringi tahapan- tahapan dalam pemberian reward, ialah:

- a. Melaksanakan analisis pekerjaan, maksudnya butuh disusun deskripsi jabatan, penjelasan pekerjaan serta standar pekerjaan yang ditetapkan dalam sesuatu industri.
- b. Melaksanakan evaluasi pekerjaan, dalam melaksanakan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai buat tiap pekerjaan, lapisan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam industri serta pemberian point buat tiap pekerjaan.
- c. Melaksanakan survei bermacam sistem penghargaan yang berlaku buat memastikan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.
- d. Memastikan harga tiap pekerjaan buat menentukan penghargaan yang hendak diberikan. Dalam mengambil langkah ini dicoba perbandingan antara nilai bermacam pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada biasanya.

2.2.4 Indikator *Reward*

Menurut Ita (2016) rasa keadilan bisa membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Kebalikannya, pihak industri pula berharap kalau kepuasan yang dialami oleh karyawan bisa memotivasi karyawan tersebut buat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan industri bisa tercapai. Apabila perihal ini bisa terwujud, tetapi kebutuhan karyawan pula hendak terpenuhi. Adapun beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri ialah ciri pekerjaan yang dipunyai, tugas yang menarik, kesempatan buat belajar serta peluang untuk bertanggung jawab menampilkan kecenderungan buat senang atas pekerjaannya. Apabila industri sanggup mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja sales, hingga hendak memperoleh banyak sekali keuntungan.

2. Upah

Upah ialah perihal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi kepuasan ini tidak sekedar karena upah. Sebab upah merupakan dasar untuk memperoleh kepuasan berikutnya.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi hendak pengaruhi kepuasan kerja, sebab itu ialah wujud lain dari pemberian penghargaan. Yang dicoba oleh karyawan tersebut. Jenis keberhasilan sistem reward bisa dilihat dari peluang buat promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

4. Pengawasan

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan ialah employee centeredness serta partisipasi, suasana kerja yang sama yang ditunjukkan oleh pengawas hendak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Jenis keberhasilan reward bisa dilihat dari terintegrasinya pengawasan.

5. Rekan kerja

Secara natural keadaan rekan kerja hendak sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan bisa dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kebalikannya yang dikategorikan sistem reward bisa dilihat pada terdapatnya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi buat menggapai tujuan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Banyak sebutan yang dikenalkan buat menyebut motivasi ataupun motif, antara lain kebutuhan, desakan, kemauan, serta dorongan. Serta dalam perihal ini hendak digunakan sebutan motivasi, yang dimaksud selaku kondisi dalam pribadi seorang yang mendesak kemauan orang buat melaksanakan kegiatan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang terdapat pada seseorang ialah kekuatan pendorong yang hendak mewujudkan sesuatu sikap guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Anisah (2014) formulasi akan motivating ataupun pendorong aktivitas sebagai berikut:“ Pekerjaan yang dicoba oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam perihal ini karyawannya buat mengambil tindakan-tindakan“. Pemberian dorongan ini bertujuan buat menggiatkan orang- orang ataupun karyawan supaya

mereka bergairah serta bisa mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Ramadhan (2020) motivasi bisa diartikan selaku kondisi kejiwaan serta perilaku mental manusia yang memberikan tenaga, mendesak aktivitas ataupun menggerakkan serta memusatkan ataupun menyalurkan sikap ke arah menggapai kebutuhan yang berikan kepuasan atau kurangi ketidakseimbangan. Lebih jelasnya tentang motivasi bisa dikemukakan oleh Raden Yohanes (2014) melaporkan kalau motivasi berarti pemberian sesuatu motivasi dalam menggerakkan seorang ataupun yang bisa memunculkan dorongan atau kondisi. Jadi bisa pula dikatakan kalau motivasi merupakan aspek yang mendesak orang buat berperan secara simpel.

Dengan demikian motivasi berarti sesuatu keadaan yang mendorong ataupun jadi karena seorang melaksanakan sesuatu perbuatan/aktivitas, yang berlangsung secara sadar. Dari penafsiran tersebut berarti pula seluruh teori motivasi bertolak dari prinsip utama kalau: “manusia (seorang) hanya melaksanakan aktivitas yang mengasyikkan buat dicoba.” Prinsip itu tidak menutup keadaan kalau dalam kondisi terpaksa seorang bisa jadi saja melaksanakan suatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya aktivitas yang didorong oleh suatu yang tidak disukai berbentuk aktivitas yang terpaksa dicoba, cenderung berlangsung tidak efisien serta efektif. Perihal ini berarti juga yang jadi prinsip utama dari segi psikologis, untuk manajemen dimuka bumi merupakan menghasilkan keadaan yang sanggup mendesak tiap pekerja agar melakukan tugas-tugasnya dengan rasa bahagia serta puas. Dengan kata lain manajemen selaku proses mendayagunakan orang lain buat menggapai suatu tujuan, cuma

hendak berlangsung efisien serta efektif, bila para pekerja sanggup memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Setiyadi (2013) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”..

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dicoba.

Mayoritas manusia bahagia menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik

- b. Informasi

Mayoritas orang mau mengenali latar balik ataupun alasan sesuatu aksi.

- c. Pemberian atensi yang tulus kepada karyawan selaku seorang orang.
Metode ini bisa jadi tidaklah sesuatu perlengkapan yang mudah dipelajari, tetapi adalah pembawaan bawah dari manusia. Pemberian atensi yang tulus, sukar dicoba oleh seorang secara “ asal” saja, karena bisa dialami tulus ataukah tidak.

- d. Persaingan

Pada biasanya tiap orang bahagia bersaing secara jujur.

- e. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan selaku salah satu wujud motivasi positif dapat diketahui selaku “Democratisation Management” atau konsultatif “consultative supervision”.

f. Kebanggaan

Pemakaian kebanggaan selaku perlengkapan motivasi ataupun “overlap” dengan persaingan serta pemberian penghargaan.

g. Uang

Uang jelas adalah sesuatu perlengkapan motivasi yang bermanfaat untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi Negatif merupakan proses buat pengaruhi seseorang supaya mau melaksanakan suatu yang di idamkan, namun tehnik bawah yang digunakan merupakan melalui ketakutan- ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan faktor “Ancaman” buat memforsir seorang untuk melaksanakan suatu, Sebab jika tidak dia akan kehilangan pengakuan, uang, ataupun jabatan.

2.3.3 Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut Newstrom dalam Wibowo (2015) yakni:

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan

menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.4 Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari sukses ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Para atasan ataupun manajer kerap tidak mencermati kecuali telah amat kurang baik ataupun seluruh suatu jadi serba salah. Sangat kerap manajer tidak mengenali betapa buruknya kinerja sudah merosot sehingga industri/ lembaga mengalami krisis yang sungguh- sungguh. Kesan- kesan kurang baik organisasi yang mendalam berdampak serta mengabaikan tanda- tanda peringatan terdapatnya kinerja yang merosot. Arifin (2014) mendefinisikan kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil ataupun dengan kata lain, kinerja adalah tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, keahlian kerja pada bidang koperasi. Menurut Aprilia (2017), “ Kinerja seseorang adalah campuran dari keahlian, usaha serta peluang yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Luthfi (2014) mengemukakan “ Kinerja(prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan waktu”.

Kinerja ialah sesuatu keadaan yang wajib dikenal dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengenali tingkatan pencapaian hasil sesuatu lembaga dihubungkan dengan visi yang diemban sesuatu organisasi ataupun industri dan mengenali akibat positif serta negatif dari suatu kebijakan operasional. Nurmiyati (2011) mengemukakan pendapatnya bahwa orang yang mempunyai kinerja yang besar mempunyai sebagian ciri, ialah antara lain:

- a) berorientasi pada prestasi,
- b) memiliki percaya diri,
- c) berperngendalian diri,
- d) kompetensi

2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Ratih (2015) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengenali tingkatan likuiditas, ialah keahlian industri untuk mendapatkan kewajiban keuangannya yang wajib lekas dipadati atau keahlian industri buat penuhi keuangannya pada dikala ditagih.
2. Untuk mengenali tingkatan solvabilitas, ialah keahlian perusahaan buat penuhi kewajiban keuangannya apabila industri tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek ataupun jangka panjang.
3. Untuk mengenali tingkatan rentabilitas ataupun profitabilitas, yaitu menampilkan keahlian industri buat menciptakan laba selama periode tertentu.
4. Untuk mengenali tingkatan stabilitas usaha, ialah keahlian perusahaan buat melaksanakan usahanya dengan normal, yang diukur dengan memikirkan keahlian industri buat membayar beban bunga atas hutang- hutangnya

tercantum membayar kembali pokok hutangnya pas. pada waktunya dan keahlian membayar deviden secara tertib kepada para pemegang saham tanpa hambatan.

2.4.3. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja, digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Paul Dinovant (2017), yaitu:

1. Kualitas

Menampilkan sepanjang mana kualitas seseorang karyawan dalam melakukan tugas- tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus kegiatan yang sudah dituntaskan.

3. Sikap

Perilaku terhadap industri, karyawan lain serta pekerjaan.

4. Kerjasama

Karyawan sanggup berkolaborasi dengan rekan kerja, karyawan berlagak positif terhadap tiap pekerjaan regu, serta karyawan bersedia menolong anggota regu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Komitmen

Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan perkerjaan nya dengan baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

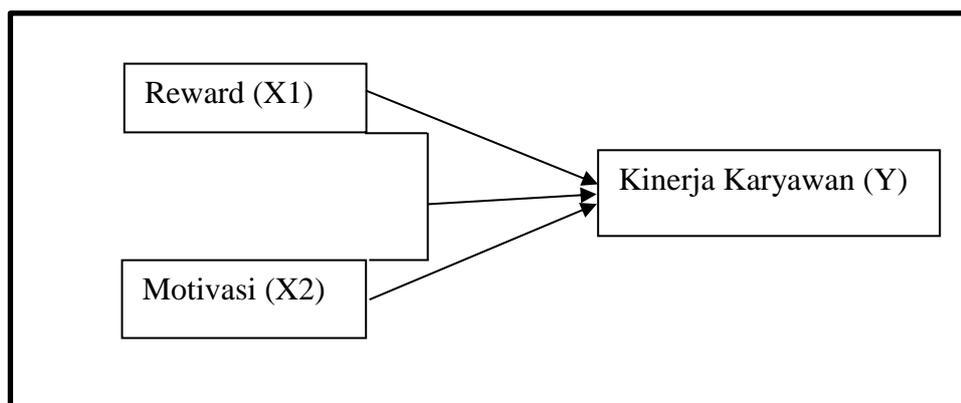
Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Andi Kafrawi Jafar (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Gowa	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa.
2	Putri Rachmawati (2018)	Pengaruh Sistem Pemberian Reward And Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada Pt.Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar	Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus reward and punishment maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja sales yang dihasilkan.
3	Nensi Permata Sari (2019)	Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)	Reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Fitria Nur (2019)	Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Allianz Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Variabel reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja agen Asuransi Allianz dan Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja agen pada asuransi Allianz.

5	Shella Maranda Ph (2019)	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Persada Indonesia Dan Pt. Arminareka Perdana Cabang Surabaya	sistem reward berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dan Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi reward semakin tinggi pula kinerja karyawan.
---	--------------------------	---	--

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat.



Gambar 2.1 kerangka konsep

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0¹: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Ha¹: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan

H0²: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha²: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H0³: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha³: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan.

2.8 Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel penelitian yang akan dijelaskan dalam operasionalisasi konsep, yaitu variabel *reward*, motivasi dan kinerja karyawan. Penjelasan mengenai operasionalisasi konsep tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator
Reward	Reward	Reward intrinsik	Situasi pekerjaan saya tenang bebas dari tekanan kebijakan perusahaan.
			Pekerjaan saya di perusahaan ini terjamin kelangsungannya.
		Reward ekstrinsik langsung	Jumlah gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
			Pekerjaan saya di perusahaan ini terjamin kelangsungannya.
		Reward ekstrinsik tidak langsung	Perusahaan telah menerapkan system penggajian dengan baik,
			Perusahaan memberikan upah lembur apabila saya bekerja melebihi jam kerja.
Menerima kenaikan gaji rata-rata otomatis secara berkala			
Motivasi	Motivasi	Pencapaian (<i>achievement</i>)	Penempatan sesuai kemampuan.
			Bekerja melebihi standar agar performa kerja meningkat.
		Pengakuan (<i>recognition</i>)	Keterampilan dihargai atasan.
			Atasan mau menerima masukan dari bawahannya.
Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.		
Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	Kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.		
		Mengalami peningkatan (<i>advancement</i>)	Kesempatan mengikuti training.
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan	Kualitas	Puas dengan hasil kerja sendiri.
			Berkerja dengan baik.
			Berkerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
			Hadil tepat waktu.
			Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Sania Ratu.2012.*Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Krja Karyawan* Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Media Center. Univesitas Indonesia.Dody Chrisnanda, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri”, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2017).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan agar mendeskripsikan kejadian yang akan terjadi dalam sebuah perusahaan, baik kejadian alamiah, maupun kejadian buatan manusia, Sukmadinata (2010).

3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 hingga selesai.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010).

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti yang mewakili karakteristik dari populasi. Oleh karena itu, sampel dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agro Sinergi Nusantara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Pengambilan sampel dengan cara *Total Sampling*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini, besaran sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 50.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang peneliti pilih dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

2. Dokumentasi

Cara untuk memperoleh informasi dengan jalur mengambil informasi yang ada dalam catatan industri. Ada pula data- data yang didapat antara lain adalah sejarah pertumbuhan kantor dan struktur organisasi.

3.3. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer adalah informasi yang diperoleh lewat riset secara langsung terhadap objek riset pada PT Agro Sinergi Nusantara Kabupaten Aceh Barat. Data primer ini hendak diperoleh lewat aktivitas penyebaran kuesioner dan observasi dengan pihak- pihak terpaut.
2. Data Sekunder yaitu Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur, jurnal, skripsi, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

3.4. Teknik Analisis

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

3.4.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas ialah sesuatu dimensi yang menampilkan tingkat-tingkat kevalidan ataupun kesahihan suatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid ataupun sah memiliki validitas besar. Kebalikannya, instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas.

Kriteria Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah sesuatu instrument lumayan bisa dipercaya untuk digunakan selaku perlengkapan pengumpul informasi sebab instrument tersebut telah baik.

Kriteria Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

3.4.2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini merupakan analisis regresi berganda. Digunakan buat mengenali besarnya pengaruh dari tiap- tiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam riset.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= produktivitas kerja
a	= konstanta
X ₁	= reward
X ₂	= motivasi
b ₁ b ₂	= koefisien regresi
e	= Tolerir kesalahan pengambilan sampel

3.4.3. Uji t

Uji t dicoba buat menguji secara individual(parsial) dari tiap- tiap variabel, dengan menyangka variabel yang lain konstan. Bila probabilitasnya lebih kecil dari 0. 05, hingga bisa disimpulkan variabel independen mempengaruhi pada variabel dependen.

Kriteria Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_a diterima jika thitung < 0,05(α=5%)
2. H₀ ditolak jika thitung > 0.05(α=5%)

3.4.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable independent (variabel bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan.

Kriteria Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H_a Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

4.1.1 Sejarah PT Agro Sinergi Nusantara

PT Agro Sinergi Nusantara merupakan anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara I dan PT Perkebunan Nusantara IV dengan komposisi saham masing-masing 35,23% dan 64,77%. Lokasi bisnis Perusahaan tersebar di 5 Kabupaten/Kota Provinsi Aceh yaitu Kabupaten Aceh Jaya, Aceh Barat, Nagan Raya, Aceh Selatan dan Kota Subulussalam. PT Agro Sinergi Nusantara adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi minyak sawit mentah melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan.

Berdiri sejak tahun 2011, PT Agro Sinergi Nusantara saat ini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar di Aceh yang mengelola perkebunan kelapa sawit seluas 11.222 hektar, serta didukung oleh ± 1.094 orang karyawan yang bergabung dan berkembang bersama perusahaan.

Bisnis ini meliputi pembibitan, penanaman, hingga pengolahan tandan buah segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit berkelanjutan di pabrik yang berteknologi tinggi dan ramah lingkungan.

PT Agro Sinergi Nusantara merupakan pelopor program kemitraan petani kelapa sawit di Aceh dengan tujuan mendukung peningkatan kesejahteraan keluarga petani serta mendorong pengelolaan industri kelapa sawit nasional yang berkelanjutan. Melalui kebijakan keberlanjutan perusahaan, PT Agro Sinergi Nusantara senantiasa berkomitmen dalam menerapkan praktik terbaik untuk

memberikan dampak positif bagi Masyarakat, Negara, Iklim, Pelanggan dan Perusahaan.

4.1.2 Visi misi PT Agro Sinergi Nusantara

- 1) Visi PT Agro Sinergi Nusantara menjadi Perusahaan Industri yang unggul dan berkelanjutan.
- 2) Misi PT Agro Sinergi Nusantara.

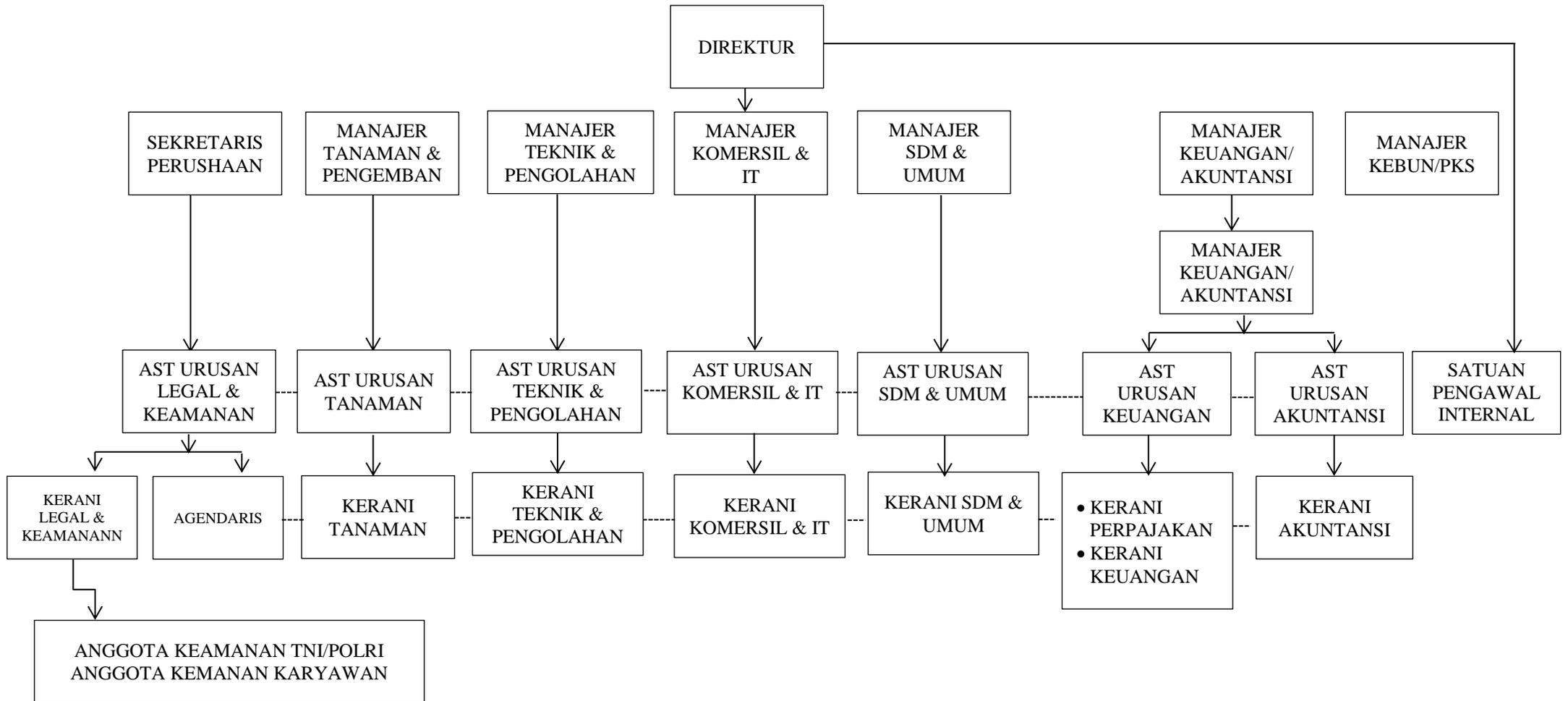
Adapun yang menjadi misi perusahaan adalah:

- a. Menyelenggarakan usaha industri berbasis kelapa sawit dan teh.
 - b. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
 - c. Menyelaraskan kegiatan usaha dengan masyarakat dan *stakeholders* melalui kemitraan yang menguntungkan serta berwawasan lingkungan.
 - d. Ikut menunjang program pemerintah dalam upaya peningkatan lingkungan.
- 3) Budaya perusahaan

Memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

- 1) Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.
- 2) Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
- 3) Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.
- 4) Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang di ambil oleh setiap jajaran perusahaan.
- 5) Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

4.1.3. Struktur organisasi PT Agro Sinergi Nusantara



Sumber: PT Agro Sinergi

4.2 Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan metode menyebar kuesioner di PT Agro Sinergi Nusantara di Aceh Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan 50 responden. Ada pula hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.2.1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam uji instrumen, data sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 50 sampel yang disebarakan kepada karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Adapun proses tahapan dalam uji instrumen ini adalah sebagai berikut:

4.2.2 Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas kuesioner ini bertujuan untuk mengukur tingkat kebenaran setiap item butir pernyataan kuesioner. Valid (benar) atau tidaknya item butir pernyataan dapat dinilai dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} item butir kuesioner itu sendiri dengan besarnya nilai r_{tabel} . Sementara nilai r_{tabel} dicari dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana $n = 50$ sampel percobaan; sehingga $50 - 2 = 48$, maka ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,284 pada tingkat signifikansi uji dua arah $\alpha = 0,05$. Ketentuan yaitu jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka pernyataan kuesioner adalah valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka pernyataan kuesioner adalah tidak valid. Uji validitas reward, motivasi, dan kinerja karyawan dapat di lihat di tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Uji Validitas *Reward*, Motivasi dan Kinerja karyawan

Variabel	Butir Instrumen	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
<i>Reward</i>	<i>Reward 1</i>	0,284	0,906	Valid
	<i>Reward 2</i>	0,284	0,940	Valid
	<i>Reward 3</i>	0,284	0,951	Valid
	<i>Reward 4</i>	0,284	0,886	Valid
	<i>Reward 5</i>	0,284	0,887	Valid
	<i>Reward 6</i>	0,284	0,927	Valid
Motivasi	Motivasi 1	0,284	0,924	Valid
	Motivasi 2	0,284	0,893	Valid
	Motivasi 3	0,284	0,832	Valid
	Motivasi 4	0,284	0,816	Valid
	Motivasi 5	0,284	0,817	Valid
	Motivasi 6	0,284	0,837	Valid
	Motivasi 7	0,284	0,830	Valid
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan 1	0,284	0,884	Valid
	Kinerja karyawan 2	0,284	0,899	Valid
	Kinerja karyawan 3	0,284	0,823	Valid
	Kinerja karyawan 4	0,284	0,878	Valid
	Kinerja karyawan 5	0,284	0,904	Valid

Sumber : Data Output SPSS Yang Diolah 2022

Sebagaimana telah diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada keterangan tabel tersebut diatas diperoleh melalui uji validitas SPSS versi 25. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} yang dihasilkan oleh seluruh item butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,284 Oleh karena itu kesimpulan ini menyatakan bahwa 18 item butir pernyataan *reward*, motivasi dan kinerja adalah valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas Kuesioner

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 konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel menggunakan fasilitas *software* SPSS 25 dengan ketentuan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga kuesioner penelitian dapat dijelaskan pada keterangan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Uji Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner	Alpha	Pembanding	Status
<i>Reward</i>	0,962	0,6	Reliabel
Motivasi	0,959	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,924	0,6	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS Yang Diolah 2022

Berdasarkan keterangan hasil uji reliabilitas menunjukkan beberap nilai alpha yang mewakili setiap kuesioner penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner *Reward*, Motivasi , dan kuesioner Kinerja Karyawan memberikan nilai alpha lebih besar dari nilai pembandingnya (0,6). Oleh karena itu uji reliabilitas telah memberikan hasil kesimpulan yaitu semua kuesioner penelitian berstatus reliabel.

4.2.4. Data Identitas Responden

Data identitas responden merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 50 karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Penyebaran kuesioner ini peneliti lakukan setelah melalui proses uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.. Teknik pengambilan sampel menggunakan Data identitas responden dari hasil pengumpulan kuesioner dapat dijabarkan sebagai berikut :

4.2.5. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden yang menjadi sampel pegawai PT Agro Sinergi Nusantara terdiri dari 35 pegawai Laki-laki dan 15 pegawai Perempuan. Penjabaran jumlah kelompok identitas responden menurut jenis kelamin ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang terbanyak adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Responden pegawai jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 35 orang atau 70,0% dari total responden. Adapun responden pegawai jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 15 orang atau 30,0% dari total responden.

4.2.6. Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan pegawai PT Agro Sinergi Nusantara adalah SMP, SMA, Diploma dan S1. Jumlah kelompok identitas responden menurut Pendidikan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pendidikan responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	10.0	10.0	10.0
	SMA	15	30.0	30.0	40.0
	DIPLOMA	8	16.0	16.0	56.0
	SARJANA	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan data tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa data responden yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 22 orang atau 44% dari total responden. Responden karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 8 orang atau 16% dari total responden. Responden karyawan dengan pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 5 orang atau 10% dari total responden. Jumlah responden SMA sebanyak 15 atau 30 %.

4.2.7. Identitas Responden Menurut Usia

Data identitas responden yang dikelompokkan menurut umur atau usia dapat dijelaskan pada keterangan tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	7	14.0	14.0	14.0
	26-30	22	44.0	44.0	58.0
	41-45	15	30.0	30.0	88.0
	45-50	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Data responden pegawai terbanyak pada tabel tersebut di atas adalah responden pada umur antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 44%.

Responden pegawai yang berumur antara 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 30%. Sementara responden pegawai yang berumur antara 45 – 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 12%. Responden yang berumur antara 21-25 yaitu sebanyak 7 orang atau 14%

4.3. Teknik Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas memberikan manfaat dalam pengujian terhadap model regresi, agar setiap variabel penelitian baik dependen dan independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Jika distribusi yang diperoleh itu normal atau mendekati model normal maka ini merupakan model regresi yang baik. Pengujian normalitas dapat dilihat melalui Uji Kolmogorov-Smirnof sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.05465307
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.088
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai signifikansi dalam keterangan tabel tersebut di atas menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat diperoleh suatu kesimpulan

bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki residual yang berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Setiap variabel independen itu saling berhubungan secara linear dapat diketahui melalui pengujian multikolinearitas. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi ada atau tidaknya melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance.

Tabel 4. 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.474	2.418		2.264	.028		
1 REWARD	.341	.106	.457	3.216	.002	.552	1.812
MOTIVASI	.238	.115	.295	2.077	.043	.552	1.812

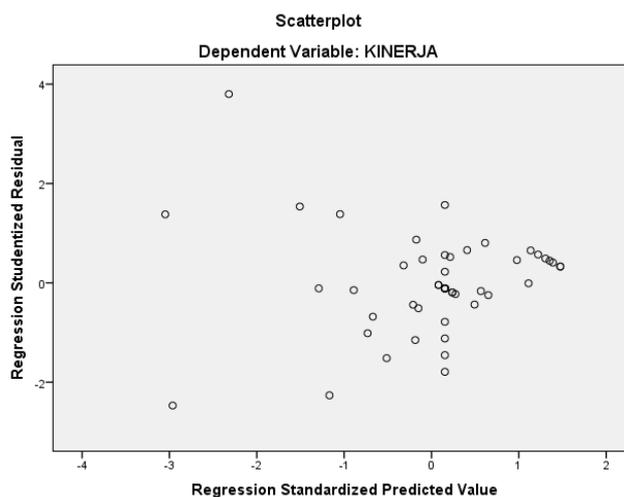
a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen > 0,10, nilai variabel independen yaitu Reward (X1) 0,552 nilai variabel Motivasi (X2) 0,552. Nilai VIF untuk kedua variabel independen juga < 10, yaitu 1,812 Reward (X1), Motivasi (X2) sebesar 1,812. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antara setiap variabel bebas (independen).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Grafik Scatterplot digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 4.4 pada model regresi dapat ditarik

kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini diketahui dari persebaran titik-titik yang terjadi secara acak. Dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tersebar dengan baik dan tidak membentuk suatu pola tertentu



4.3.2. Pengujian Hipotesis

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi guna melihat hubungan fungsional antara variabel X dan Y. Hubungan fungsional adalah sesuatu yang dianggap menjadi penentu variabel lainnya, artinya jika variabel bebas (X) mengalami kenaikan, maka variabel terikat (Y) juga mengalami kenaikan, demikian juga berlaku sebaliknya. Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperoleh seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil analisis pengolahan data dengan bantuan program SPSS Versi 25 :

Tabel 4. 8
Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.474	2.418		2.264	.028
	REWARD	.341	.106	.457	3.216	.002
	MOTIVASI	.238	.115	.295	2.077	.043

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.474 + 0.341X_1 + 0.238X_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Variabel Independen (Reward)

X_2 : Variabel Independen (Motivasi)

e : error

Terdapat hasil dari perhitungan SPSS versi 25, nilai dari Reward (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,341 nilai Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.238 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi dijelaskan sebagai berikut : pada variabel Reward (X_1) tiap peningkatan sebesar 1% justru menaikkan kinerja karyawan sebesar 34,1%, sedangkan pada variabel Motivasi (X_2) tiap peningkatan 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 23,8%,.

b. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi pengaruh variabel-variabel independen bebas Reward (X1), Motivasi (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.454	3.00857

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, REWARD

Tabel di atas menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0.690^a$ berarti hubungan variabel Reward dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 69% Artinya memiliki hubungan.
- b. R Square sebesar 0.476 berarti 47,6% faktor-faktor kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara dapat dijelaskan oleh reward dan motivasi. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Adjusted R Square sebesar 0.454 berarti 45,4% faktor-faktor Kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara oleh reward dan motivasi Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- d. Standard Error of Estimated adalah 3.00857 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

c. Pengujian Parsial (Uji t)

Pengujian parsial atau uji t pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independent secara parsial (individu) terhadap variabel terikat atau dependent. Hasil pengujian parsial diketahui melalui perbandingan α sebesar 0,05 dengan signifikansi t.

Tabel 4. 10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.474	2.418		2.264	.028
REWARD	.341	.106	.457	3.216	.002
MOTIVASI	.238	.115	.295	2.077	.043

a. Dependent Variable: KINERJA

Diketahui bahwa dengan derajat kebebasan 96 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka diketahui nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,677

1. Variabel *Reward* dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,216 > 1,677$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 1,677$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,043 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F bertujuan untuk mendapatkan informasi seberapa besar pengaruh variabel bebas *Reward* dan Motivasi secara serentak atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4. 11
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.081	2	193.540	21.382	.000 ^b
	Residual	425.419	47	9.051		
	Total	812.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, *REWARD*

Dari tabel 4.12 diatas, diketahui nilai signifikan ($0.000 < \alpha = 0,05$). Nilai $F_{tabel} = 3,20$ dan nilai $F_{hitung} = 21,382$ maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,382 > 3,20$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Reward*, dan Motivasi secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara

Reward suatu penghargaan atau ganjaran yang akan diapresiasi dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja dan prestasi selama seseorang itu melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan

penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Hasil uji t atau pengujian parsial dari dimensi *Reward* diperoleh hasil nilai. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,216 > 1,677$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara.

Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Fitria Nur (2019) yang mengatakan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik reward yang di berikan semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

4.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Santoso Soroso, motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directes way*). Hasil uji t atau pengujian parsial dari dimensi motivasi diperoleh hasil. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,077 > 1,677$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,043 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nensi Permata Sari (2019) yang mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makanya

semakin bagus motivasi yang di berikan semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

4.4.3 Besar Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Reward dan motivasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya reward dan motivasi ini akan membuat kinerja seorang karyawan meningkat. Apabila di kelola dengan baik dan sistematis maka akan berdampak positif terhadap perusahaan. Dari hasil uji F atau uji simultan). Nilai $F_{tabel} = 3,20$ dan nilai $F_{hitung} = 21,382$ maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,382 > 3,20$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Reward, dan Motivasi secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Fitria Nur (2019) yang mengatakan reward dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik reward yang di berikan semakin baik pula kinerja seorang karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini berupaya untuk mrngetahui pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara Aceh Barat. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap 6 indikator reward, 7 indikator motivasi dan 5 indikator kinerja maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisi data menggunakan analisi regresi linear untuk menguji 2 variabel yaitu pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta menggunakan regresi berganda untuk menguji 3 variabel sekaligus yaitu pengaruh antara reward dan motivasi terhadap kinerja kepada 50 orang responden pada karyawan PT Agro Sinergi Nusantara, berdasarkan dari pertanyaan penelitian, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan di PT Agro sinergi Nusantara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara.

Jadi dilihat dari hasil di atas masing-masing reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama reward dan

motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Agro Sinergi Nusantara Aceh Barat.

5.2 Saran

Dari analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diketahui hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki sebagai bahan pertimbangan perusahaan sebagai berikut :

1. Penelitian berfokus pada pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Aceh Barat. Peneliti menyarankan adanya penelitian lain mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya reward dan motivasi, contohnya seperti kondisi kerja dan rekan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Penulis memberikan saran agar mempertahankan pemberian reward dan motivasi terutama pada pemberian kenaikan gaji bagi karyawan. Pemberian kenaikan gaji yang di berikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk berkerja lebih giat dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan yang pada akhirnya akan memaksimalkan keuntungan bagi perusahaan dan tentunya kepuasan kerja bagi para karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat di jadikan informasi dan bahan dasar mengenai permasalahan yang sama mengenai reward, motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia, S.(2016). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm. Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana UIKA Bogor.
- Anisah, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BMT Harapan Ummat Kudus. Skripsi. Kudus : Fakultas Syariah IAIN Kudus.
- Ansory, A. F., Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Aprilia, E. S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang
- Arifin, A, (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(2), 1-8.
- Asih, W, Lestari dan F, Firdausi. (2016). Pelaksanaan Sistem Reward Dan Punishment Di Lingkungan Kementerian Keuangan Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Dody, C.,(2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri”, Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma.
- Gibson, J.L., (2016), Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Harsoni. H. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.
- Hasibuan, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansyah, C. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. EMS Indoappliances. Skripsi.. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bina Nusantara, Jakarta
- Irfan R, dan Nariah, N. (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.1.
- Luhur, R, Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin tbk. Jurnal OE, vol VI no.3 November 2014.
- Luthfi, S. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).

- Mahendra, K. dan Made S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Nurmiyati, E. (2011). Hubungan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BPRS Harta Instan Karimah).
- Ramadhan, A.(2020).Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Mamuju. *Competitiveness*, Vol. 9, Nomor 2.
- Ratih, H. (2015). Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pelayanan Telekomunikasi di Batam. Skripsi. Batam. Jurusan Bisnis Politeknik Negeri Batam.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sania R. (2012).Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Media Center. Univesitas Indonesia.
- Sari, P. dan Sri E. (2020) "pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan." (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 3.1 : 1-10.
- Sari, M., F, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang : Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara. Jurusan Ilmu Adminitrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR Magelang.
- Sekaran, U. (2011). Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyadi, E. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Solikah, I., S, T., dan P, Abadi. (2016). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*
- Sugihen, P., D. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan.
- Sugiono, B. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung:Alfabeta.
- Sukmadinata, S., N.,(2010). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Tangkuman, K., T. B. dan P. Irvan. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Yudhaningsih, M. Ni. dan G. Riana. (2016). Hubungan Sistem Reward Dengan Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Gianyar). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesiner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden Yang terhormat,

Saya mahasiswa Program studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar dengan konsentrasi sumber daya manusia. Saat ini saya sedang melakukan penyusunan tugas akhir dengan topik penelitian **Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Hasil survei akan dipakai sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, saya mengharapkan partisipasi bapak/ibu/saudara(i) dengan mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam pengisian kuesioner ini:

- Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu, isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu/saudara(i)
- Setiap jawaban akan sangat bermakna bagi kami. Dengan demikian, kami mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- Jawaban responden akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas bapak/ibu/saudara(i) Atas perhatian bapak/ibu/saudara(i), saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti,

M. ARIZA

Nim: 1805906020070

email :arizamhammad31@gmail.com

1. Reward

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Jumlah gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Perusahaan telah menerapkan system penggajian dengan baik.					
3.	Saya menerima kenaikan gaji rata-rata otomatis secara berkala.					
5.	Perusahaan memberikan upah lembur apabila saya bekerja melebihi jam kerja.					
6.	Pekerjaan saya di perusahaan ini terjamin kelangsungannya.					
7.	Situasi pekerjaan saya tentram bebas dari tekanan kebijaksanaan perusahaan.					

2. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya ditempatkan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya berusaha bekerja melebihi standar agar performa kerja saya meningkat.					
3.	Saya memiliki standar kerja dan tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
4.	Atasan saya menerima masukan dari bawahannya.					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6.	Kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti training yang diadakan oleh perusahaan.					

3. Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa puas apabila hasil kerja saya baik.					
2.	Saya bekerja dengan kualitas yang baik.					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
4.	Saya bertanggungjawab kepada pekerjaan yang saya jalani.					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor.					

Lampiran 2 Hasil Uji SPSS

Uji Validitas X1

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	VAR00007
R1	Pearson Correlation	1	.838**	.834**	.783**	.803**	.731**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
R2	Pearson Correlation	.838**	1	.923**	.746**	.747**	.906**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
R3	Pearson Correlation	.834**	.923**	1	.782**	.753**	.919**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
R4	Pearson Correlation	.783**	.746**	.782**	1	.823**	.757**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
R5	Pearson Correlation	.803**	.747**	.753**	.823**	1	.768**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
R6	Pearson Correlation	.731**	.906**	.919**	.757**	.768**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	.906**	.940**	.951**	.886**	.887**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Uji Reability X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.962	6

Uji Validitas X2

Correlations

		MOV1	MOV2	MOV3	MOV4	MOV5	MOV6	MOV7	TOTALMOV
MOV1	Pearson Correlation	1	.869**	.757**	.753**	.695**	.650**	.753**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV2	Pearson Correlation	.869**	1	.742**	.667**	.574**	.702**	.747**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV3	Pearson Correlation	.757**	.742**	1	.647**	.610**	.624**	.589**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV4	Pearson Correlation	.753**	.667**	.647**	1	.649**	.574**	.552**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV5	Pearson Correlation	.695**	.574**	.610**	.649**	1	.765**	.592**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV6	Pearson Correlation	.650**	.702**	.624**	.574**	.765**	1	.690**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
MOV7	Pearson Correlation	.753**	.747**	.589**	.552**	.592**	.690**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALMOV	Pearson Correlation	.924**	.893**	.832**	.816**	.817**	.837**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Uji Reability X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	7

Uji Validitas Y

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K_total
K1	Pearson Correlation	1	.649**	.737**	.914**	.647**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
K2	Pearson Correlation	.649**	1	.619**	.649**	.962**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
K3	Pearson Correlation	.737**	.619**	1	.682**	.617**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
K4	Pearson Correlation	.914**	.649**	.682**	1	.670**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
K5	Pearson Correlation	.647**	.962**	.617**	.670**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
K_total	Pearson Correlation	.884**	.899**	.823**	.878**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Uji Reability Y

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.924	5	

Data Identitas Responden

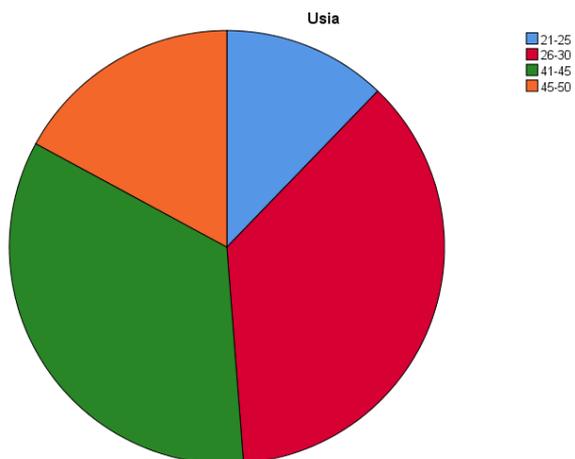
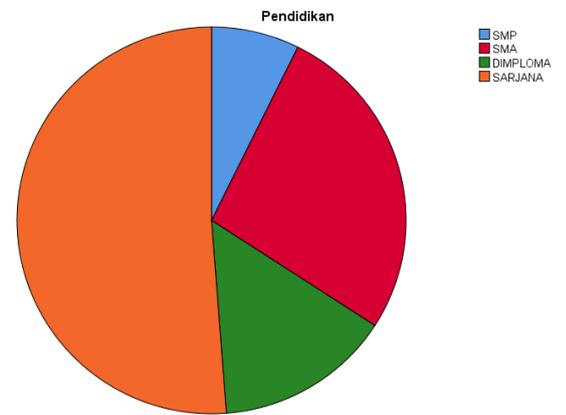
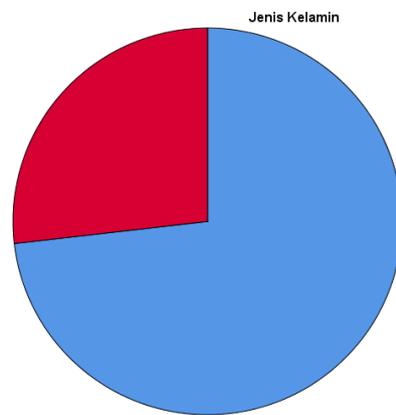
		Statistics		
		Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		1.27	4.10	4.56
Std. Error of Mean		.070	.163	.144
Median		1.00	5.00	5.00
Mode		1	5	4
Std. Deviation		.449	1.044	.923
Variance		.201	1.090	.852
Range		1	3	3
Minimum		1	2	3
Maximum		2	5	6
Sum		52	168	187

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	10,0	10,0	10,0
	SMA	15	30,0	30,0	40,0
	DIPLOMA	8	16,0	16,0	56,0
	SARJANA	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	7	14.0	14.0	14.0
	26-30	22	44.0	44.0	58.0
	41-45	15	30.0	30.0	88.0
	45-50	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pie Chart



Regression Hasil Uji SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	REWARD ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.413	3.11897

a. Predictors: (Constant), MX2, RX1

a. Predictors: (Constant), REWARD

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.286	2	177.643	18.261	.000 ^b
	Residual	457.214	47	9.728		
	Total	812.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), REWARD

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.968	2.099		3.796	.000
	RX1	.428	.107	.574	3.991	.000
	MX2	.078	.090	.124	.864	.392

a. Dependent Variable: KY

a. Dependent Variable: KINERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.413	3.11897

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.286	2	177.643	18.261	.000 ^b
	Residual	457.214	47	9.728		
	Total	812.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.968	2.099		3.796	.000
MX2	.078	.090	.124	.864	.392

a. Dependent Variable: KINERJA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Tolerance = .000 limit reached.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.413	3.11897

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.286	2	177.643	18.261	.000 ^b
	Residual	457.214	47	9.728		
	Total	812.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.968	2.099		3.796	.000
MX2	.078	.090	.124	.864	.392

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)		
	MOTIVASI		.864

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1	REWADR	. ^b000	.

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics	
		Minimum Tolerance	
1	REWADR		.000

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), MOTIVASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	MOTIVASI
1	1	1.990	1.000	.00	.00
	2	.010	14.318	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KINERJA

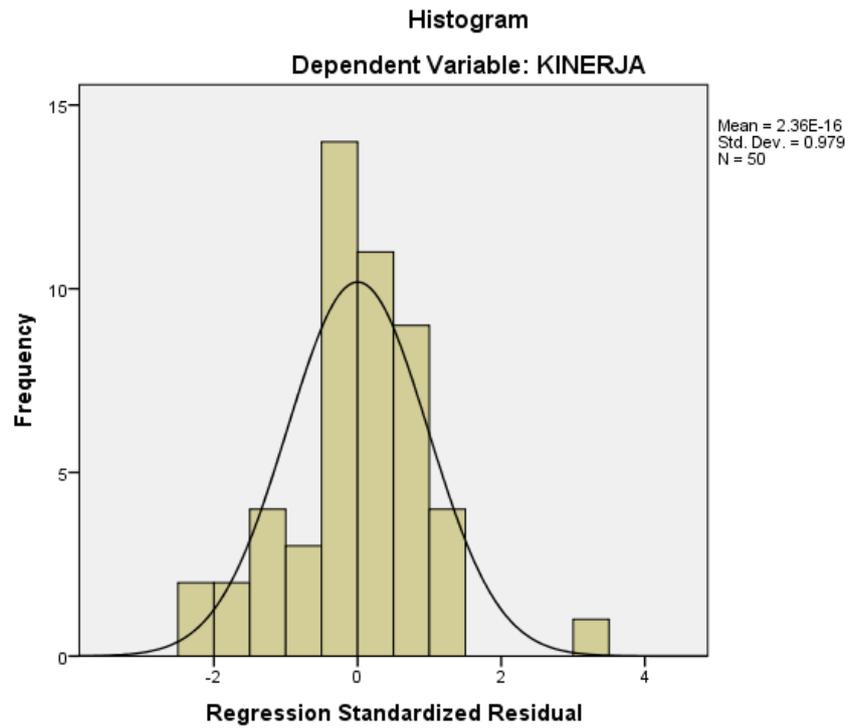
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	83.14	145.02	121.05	17.285	50
Std. Predicted Value	-2.193	1.387	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.024	.058	.033	.009	50
Adjusted Predicted Value	83.16	145.02	121.05	17.285	50
Residual	-.460	.260	.000	.151	50
Std. Residual	-3.006	1.701	.000	.987	50
Stud. Residual	-3.055	1.743	-.001	1.010	50
Deleted Residual	-.475	.273	.000	.158	50
Stud. Deleted Residual	-3.457	1.792	-.012	1.055	50

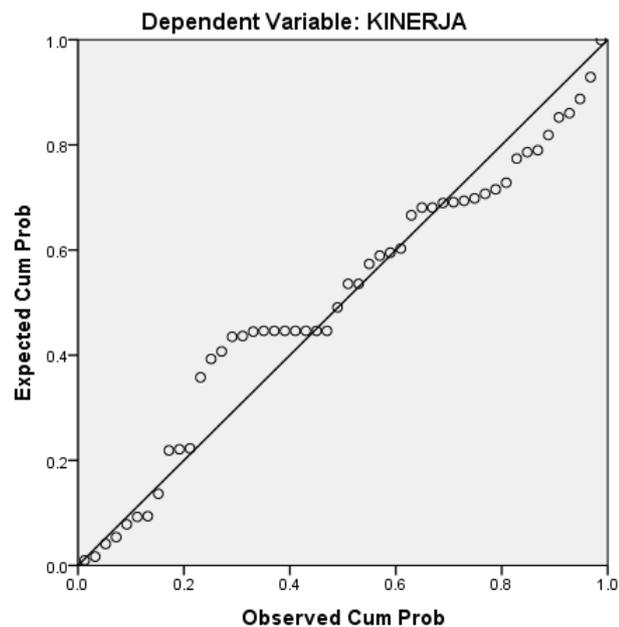
Mahal. Distance	.015	4.810	.976	1.157	50
Cook's Distance	.000	.167	.023	.043	50
Centered Leverage Value	.000	.120	.024	.029	50

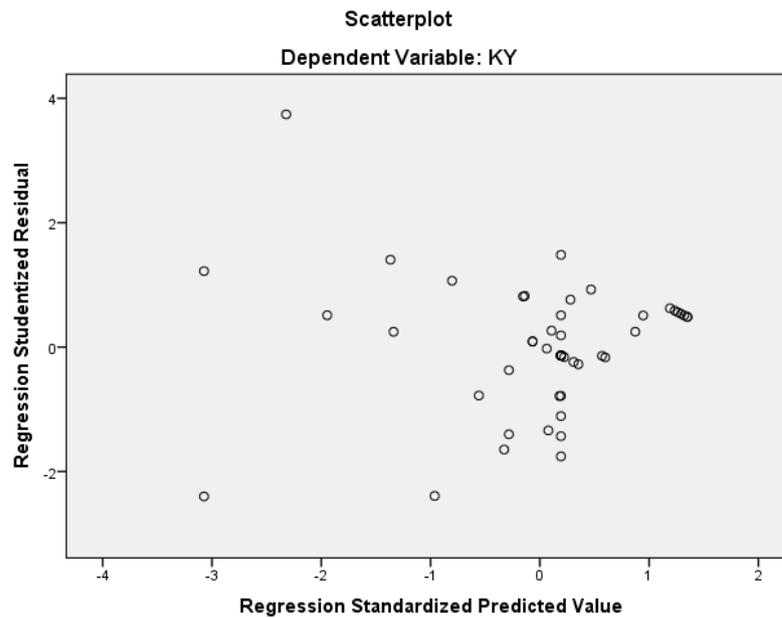
a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.05465307
	Absolute	.154
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Biodata Diri**

Nama : M. Ariza
Tempat/TglLahir : Keumumu Hulu, 15 Mei 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Desa Keumumu Hulu, Kecamatan Labuhanhaji Timur,
Kabupaten Aceh Selatam
Status : Mahasiswa`
No.Hp : 082274229533
Email : arizamuhhammad3@gmail.com

Biodata Orang Tua

Ayah : Muhammad Arif
Ibu : Isnani

Pendidikan Formal

2005-2011 : SD Negeri 2 Keumumu Hulu
2011-2014 : SMP Negeri 2 Labuhanhaji Timur
2014-2017 : SMK Negeri 1 Labuhanhaji
2017-2022 :Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar