

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT Indo Dharma Transport)

Mirna Herawati¹, Zeinora², Fadrijah Hapsari³, Siti Wahyuni⁴

^{1,2,3,4}Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial,
Universitas Indraprasta PGRI

Email: Mirna.herawati@unindra.ac.id¹, zee.aurora@gmail.com², hapsarifadrijah@gmail.com³,
sitiwahyuni.unindra@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan, dengan memiliki SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab hal ini dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Metode yang digunakan penulis untuk menganalisis judul ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi: karyawan di PT Indo Dharma Transport. Sampel: menggunakan teknik slovin sehingga jumlah sampel sebesar 54 karyawan di PT Indo Dharma Transport. Metode Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan Kuesioner. Instrumen: Kuesioner (Skala Likert). Analisis Data : analisis statistik inferensial (analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan aplikasi (SPSS 2.5)). Hipotesis: adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Dharma Transport. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan garis linear sederhana yaitu: $Y = 7,86 + 0,79 X$, yang artinya setiap peningkatan 1 poin perencanaan penghargaan (X) akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,79 pada konstanta 7,86. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (r) menunjukkan $r = 0,647$. Artinya: hubungan penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat. Koefisien Determinasi sebesar 41,9% dan sisanya 58,1% merupakan pengaruh faktor lain. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa hasil thitung>tabel yaitu $6,123 > 2,006$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Indo Dharma Transport.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penghargaan, Pengaruh

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of giving awards on employee performance, by having qualified and responsible human resources this can help realize the company's goals. The method used by the author to analyze this title is to use quantitative research methods. Population: employees at PT Indo Dharma Transport. Sample: using the slovin technique so that the number of samples is 54 employees at PT Indo Dharma Transport. Data collection method is by distributing questionnaires. Instrument: Questionnaire (Likert Scale). Data Analysis: statistical inferential analysis (simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using the application (SPSS 2.5)). Hypothesis: the effect of rewards on employee performance at PT Indo Dharma Transport. The results of the analysis and discussion show the effect of rewards on employee performance as indicated by a simple linear equation, namely: $Y = 7.86 + 0.79 X$, which means that every 1 point increase in reward planning (X) will be followed by an increase in employee performance (Y). of 0.79 at a constant of 7.86. Based on the results of the analysis of the correlation coefficient (r) shows $r = 0.647$. It means: the relationship of reward (X) to employee performance (Y) is strong. The coefficient of determination is 41.9% and the remaining 58.1% is the influence of other factors. From the results of hypothesis testing, it is known that the results of $t_{count} > t_{table}$ are $6.123 > 2.006$, which means that there is a significant influence between awards (X) on employee performance (Y) at PT Indo Dharma Transport.

Keywords: Employee Performance, Reward, Influence

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan teknologi revolusi 4.0 membawa pengaruh yang sangat besar di berbagai sektor, baik sektor ekonomi, sosial dan sektor- sektor lainnya. Di sektor ekonomi, persaingan dunia bisnis dewasa ini semakin hari semakin marak, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk/jasa yang dihasilkan agar tetap eksis di dunia bisnis. Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik dan juga sebagai penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Di era globalisasi yang semakin ketat, para pelaku ekonomi perlu memiliki keunggulan dibandingkan para pesaing bisnis lainnya. Setiap bisnis membutuhkan manajemen sebagai pelayanan terbaik kepada masyarakat. (Abdullah, 2017). Oleh karena itu, kegagalan dan keberhasilan dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan insan perusahaan untuk memenuhi kewajiban tertentu. (Sofie, 2018). Aset manusia merupakan salah satu faktor yang perlu diawasi secara ketat oleh perusahaan. Penggunaan manajer SDM harus profesional untuk menciptakan orang-orang berbakat sehingga mereka dapat memajukan perusahaan dan memimpin. (Limawandoyo, 2013).

Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu penggerak untuk mewujudkan hal tersebut yaitu dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang profesional sesuai dengan tugas yang mereka emban, diperlukannya pembinaan yang berkesinambungan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan tersebut, maka dirasa perlu adanya pemberian pengahargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerjanya. Pemberian penghargaan tersebut sebagai upaya pemimpin untuk memberikan balas jasa atas hasil prestasi kerja karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat dan lebih giat lagi dalam bekerja. Reward memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (Febrianti et al., 2014) Karena rasa syukur mengubah tenaga kerja menjadi mereka yang mengutamakan kualitas dan tanggung jawab tugas yang diberikan. (Emita & Utomo, 2019)

Penghargaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penghargaan terkait erat dengan peningkatan motivasi karyawan, termasuk mereka yang bekerja di sektor ritel. (Permatatiwi, 2019). Pemberian penghargaan ini tidak semata-mata untuk meningkatkan hasil yang dicapai melainkan bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras kepada karyawan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat dan kinerja karyawan akan semakin baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga apabila penerapan sistem pemberian penghargaan ini dapat berjalan dengan baik, diharapkan target perusahaan akan tercapai dan perusahaan dapat tetap eksis dan bersaing di dunia bisnis saat ini maupun dimasa yang akan datang. Dilihat dari permasalahan yang ada di PT Indo Dharma Transport, pemimpin mengharapkan karyawan yang tidak disiplin dan tidak ada semangat berkerja memiliki ambisi kearah yang lebih baik, lebih termotivasi serta bertanggung jawab dengan jabatan maupun tugas yang mereka emban. Maka dari itu untuk mengatasi permasalahan yang ada, pemimpin mencoba menerapkan sistem pemberian penghargaan ini dalam perusahaan. Pemberian penghargaan disini tidak hanya pemberian gaji tetap tetapi juga pemberian insentif jangka pendek, tunjangan, bonus serta penghargaan psikologis dan sosial. Pemberian penghargaan insentif jangka pendek disini yaitu pemberian hadiah dalam bentuk uang, bagi setiap karyawan yang memiliki kehadiran yang sempurna (tanpa cuti, tanpa telat, tepat waktu dan mengikuti program yang telah diatur oleh perusahaan), dimana peraturan tersebut sudah disepakati bersama dengan manajemen, diharapkan dengan pemberian penghargaan insentif jangka pendek ini karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas kewajibannya sebagai pekerja. Hal ini semata-mata tidak hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dapat mendidik karyawan kearah yang lebih baik lagi.

Penerapan sistem penghargaan ini, diharapkan dapat membantu memenuhi hak dan

kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Untuk itu dengan adanya sistem tersebut, diharapkan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan profesionalisme yang mereka miliki, agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan dan berdampak baik pada majunya perusahaan ditengah persaingan dunia bisnis saat ini.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono & Kuantitatif, 2009). Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti melihat atau memfokuskan pada hubungan antara penghargaan dan kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport. Didalam penelitian ini digunakan rumus Slovin untuk menghitung besarnya sampel yang akan diuji, peneliti menetapkan derajat kepercayaan sebesar 95% atau derajat kesalahan sebesar 5%, maka besarnya sampel adalah

$$S = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

S = Sampel

N = populasi (62 karyawan PT Indo Dharma Transport)

e = derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan (derajat kepercayaan sebesar 95% atau derajat kesalahan sebesar 5%)

$$S = \frac{62}{1 + 62 \cdot 0,05^2} = \frac{62}{1 + 62 \cdot 0,0025} = \frac{62}{1 + 0,155} = \frac{62}{1,155} = 53,67 \text{ (dibulatkan menjadi 54 responden atau sampel).}$$

Jadi sampel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu sejumlah 54 responden/orang.

Variabel Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu variabel penghargaan (variabel X) dan variabel kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport (variabel Y) instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Indo Dharma Transport.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan strategi survei ini dalam analisis datanya menggunakan hipotesis asosiatif, yakni merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Analisis Regresi

Regresi sederhana adalah regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel (X) dengan variabel (Y). (Sugiyono & Kuantitatif, 2009) Adapun rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Nilai estimasi a = Konstan

b = Angka arah atau koefisien korelasi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada Variabel Independen yang mempunyai nilai tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistika Deskriptif

Selama pengumpulan data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 54 karyawan PT Indo Dharma Transport dan berisi lima belas pertanyaan untuk setiap variabel. Kuesioner penelitian tersebut berisikan gambaran responden dan jawaban atas setiap butir pertanyaan yang diberikan dalam penelitian. Karakteristik penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan.

Tabel. 1 Karakteristik Responden menurut jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	20	37,04%
Wanita	34	62,96%
TOTAL	54	100%

Catatan: data hasil survei.

Dari table di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin dari 30 responden adalah 20 orang berjenis kelamin laki-laki yang jika dipersentasekan sebesar 37,04%, dan 34 responden adalah perempuan yang jika dipersentasekan sebesar 62,96%

Instrumen Penelitian

Berdasarkan indikator-indikator yang ada pada definisi operasional, selanjutnya disusun kisi-kisi instrumen penghargaan. Instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) dengan skala likert. Setiap pernyataan dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban dan diberi skor sebagai berikut :

Tabel. 2 Instrumen Penghargaan

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Upah atau Gaji	1,2	2
2	Insentif	3,4	2
3	Bonus	5,6	2
4	Tunjangan	7,8	2
5	Promosi Jabatan	9,10	2
	Jumlah		10

Tabel. 3 Instrumen Penghargaan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada karyawan PT Indo Dharma Transport sebanyak 54 orang, dengan maksud menyempurnakan instrumen guna mendapatkan kesahihan (validitas) dan kehandalan (realibilitas) butir-butir pernyataan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lembar tes Angket tertutup/angket tipe pilihan. Angket yang digunakan didesain berdasarkan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk memberikan ukuran sikap seseorang tingkat ordinal. Skala likert biasanya meminta orang untuk menunjukkan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan.

Untuk mengukur pemberian skor dilakukan dengan menggunakan lima alternatif jawaban. Skoring dilakukan dengan menentukan skor tiap item dari tiap-tiap angket sehingga diperoleh skor total dari setiap angket tersebut untuk masing-masing individu. Selanjutnya hasil yang diperoleh akan diinterpretasikan.

Uji Validitas

Uji Validitas instrumen penghargaan menggunakan rumus Korelasi Product Moment. Menurut (Sugiyono & Kuantitatif, 2009) rumusnya sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{(n \cdot \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{XY} = Koefisien korelasi n = Jumlah Responden

X = Skor butir angket yang dihitung dalam validitas Y = Skor total

Nilai r_{XY} yang diperoleh dari perhitungan, selanjutnya dikonsultasikan dengan r tabel product moment, kriterianya adalah jika $r_{XY} > r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika ternyata $r_{XY} < r$ tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. (Sugiyono & Kuantitatif, 2009)

Tabel. 4 Uji Validitas

No.	Pernyataan Penghargaan(Variabel X)	Uji Validitas		Interpretasi	Keterangan
		r hitung	r tabel		
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari	0,652	0,268	0,652 > 0,268	Valid
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi	0,382	0,268	0,382 > 0,268	Valid
3.	Insentif yang saya terima memotivasi saya untuk semangat bekerja	0,555	0,268	0,555 > 0,268	Valid
4.	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang saya capai	0,565	0,268	0,565 > 0,268	Valid
5.	Bonus yang saya terima sesuai dengan kebijakan perusahaan	0,392	0,268	0,392 > 0,268	Valid

6.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepadakaryawan	0,411	0,268	$0,411 > 0,268$	Valid
7.	Saya mendapat tunjangan kesehatan beserta keluarga saya	0,553	0,268	$0,553 > 0,268$	Valid
8.	Saya mendapat tunjangan pensiun diperusahaan tempat saya bekerja	0,520	0,268	$0,520 > 0,268$	Valid
9.	Ditempat saya bekerja memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kualitas kinerjanya di perusahaan	0,555	0,268	$0,555 > 0,268$	Valid
10.	Ditempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	0,573	0,268	$0,573 > 0,268$	Valid

Dari tabel tersebut diketahui pernyataan pertama uji validitas r hitungnya sebesar 0,652 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan kedua diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,382 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan ketiga diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,555 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan keempat diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,565 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan kelima diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,392 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan keenam diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,411 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan ketujuh diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,553 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan kedelapan diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,520 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan kesembilan diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,555 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Pernyataan kesepuluh diketahui uji validitas r hitung sebesar 0,573 lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,268. Dilihat dari hasil uji validitas pernyataan tersebut r hitung lebih besar dari pada r tabel, maka dapat disimpulkan semua pernyataan tersebut valid

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis apakah pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada para karyawannya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan di PT Indo Dharma Transport dengan mengambil sampel 54 orang karyawan yang bekerja di area tersebut. Dari pembahasan yang telah diberikan, penulis menyimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu reward atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap variabel kinerja antara karyawan. Penulis menyarankan agar perusahaan tidak menentukan imbalan hanya ketika karyawan mencapai jumlah target yang dibeli penjualan, tetapi perusahaan dapat menawarkan imbalan lain kepada karyawan yang Rajin dan disiplin

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.

- Emita, I., & Utomo, K. P. (2019). Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(1), 11–20.
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Brawijaya University.
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Agora*, 1(2), 884–894.
- Permatatiwi, K. (2019). ANALISIS PENGARUH INSENTIF PADA PROGRAM RETAIL READY BRANCH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA BRANCH SALES MANAGER PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.