

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SURACO JAYA ABADI MOTOR
CABANG DAYA**

SKRIPSI



CICI APRIANTI

105721134820

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SURACO JAYA ABADI MOTOR
CABANG DAYA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

CICI APRIANTI

105721134820

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiranmu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita.

Karya ini kupersembahkan untuk Ayah dan Ibu atas kasih sayang serta limpahan doa yang tak ada henti-hentinya. Serta segala hal yang telah Ayah Ibu lakukan, semua yang terbaik, dan terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

MOTTO

**"Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu,
maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga"
(HR Muslim : 2699)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suraco
Jaya Abadi Motor Cabang Daya

Nama Mahasiswa : Cici Aprianti

No. Stambuk/NIM : 105721134820

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

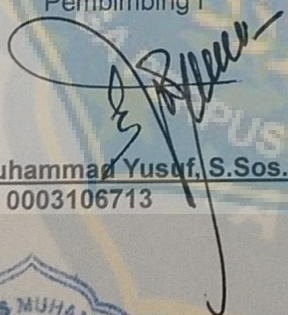
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

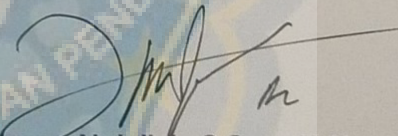
Makassar, 29 Mei 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN. 0003106713

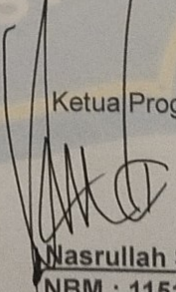

Iwan Abdullah, S.Sos., M.M
NIDN. 0903117501

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program studi

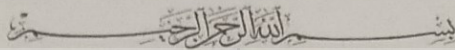

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Nasrullah S.E., M.M
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassa



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Cici Aprianti, Nim : 105721134820, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 16 Zulkaidah 1445 H / 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Zulkaidah 1445 H
29 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
3. M. Hidayat, S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

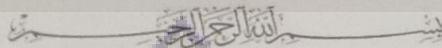


Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Cici Aprianti
No. Stambuk/NIM : 105721134820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Penelitian : Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Cici Aprianti
105721134820

Diketahui Oleh:



Dekan
Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program studi
Nasrullah S.E., M.M
NBM : 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Cici Aprianti
No. Stambuk/NIM : 105721134820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SURACO JAYA ABADI MOTOR CABANG DAYA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/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 sebenarnya

Makassar, 29 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,


Cici Aprianti
105721134820

SEPULUH RIBU RUPAH
10000
TEL. 25
METERAL
TEMPEL
DE8ALX172815070

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya”**. Yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta doa yang mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari pihak-pihak terkhusus. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

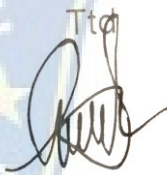
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M** selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan masukan kepada peneliti .
5. Bapak **Irwan Abdullah, S.Sos., M.M** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya yang telah memberikan izin kepada peneliti.
9. Tidak Lupa saya ucapkan banyak terimakasih juga untuk orang tua serta seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir saya ucapkan terima kasih semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 22 April 2024

Ttd


Cici Aprianti

ABSTRAK

Cici Aprianti, 2024, “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya”. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh Muhammad Yusuf dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya yang berjumlah 37 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dalam penentuan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya berjumlah 37 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Hal ini dibuktikan dari hasil (Uji-t) antara Variabel *Reward* terhadap Variabel Kinerja Karyawan yang nilai t-hitung sebesar $5.318 >$ nilai T Tabel sebesar 2.03224 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Reward*, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Cici Aprianti, 2024, "The Effect of Rewards on Employee Performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya ". Management Study Program Thesis, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Muhammad Yusuf and Irwan Abdullah.

This research aims to determine the effect of rewards on the performance of PT employees. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya. This research uses a quantitative type of research where the population in this research is all employees who work at PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya, totaling 37 employees. This research uses a saturated sampling technique in determining the sample. So the sample used in this research was all employees at PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya numbered 37 people. The results of this research show that rewards have a positive and significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. This is proven by the results (t-test) between the Reward Variable and the Employee Performance Variable, where the calculated t-value is $5.318 > T$ Table value of 2.03224 and the significance value is $0.000 < 0.05$. This research is different from research conducted by Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018), where the research results showed that rewards had a significant negative effect on employee performance.

Keywords: Reward, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR ..	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Manajemen Sumber daya Manusia (SDM)	8
2. Kinerja	10
3. <i>Reward</i>	14
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Penelitian	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Populasi dan Sampel	34

E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional variabel	36
G. Metode Analisis Data	40
H. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
1. Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya	42
2. Visi dan Misi.....	43
3. Struktur Organisasi	44
4. Uraian Tugas.....	45
B. Hasil Penelitian	48
C. Uji Hipotesis.....	59
D. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	24
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.5	Hasil Analisis Deskriptif	51
4.6	Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan <i>Reward</i>	52
4.7	Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Karyawan	53
4.8	Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	54
4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
4.10	Hasil Uji Realibilitas	56
4.11	Hasil Uji Normalitas	57
4.12	Hasil Uji Multikolonieritas.....	58
4.13	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	58
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60
4.15	Hasil Uji T	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	44



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner	67
2	Hasil Olah Data	71
3	Surat Penelitian	80
4	Dokumentasi	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting bagi suatu organisasi manapun untuk mencapai kenggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan yang bekerja pada suatu organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama. Susan (2012) menyampaikan bahwa PSDM merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif ke tujuan dan sasaran organisasi.

Mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusia yang mencakup pekerjaan, eksekutif, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Salah satu faktor tersebut adalah penghargaan (*reward*). Pada suatu perusahaan atau organisasi sebenarnya membutuhkan program penghargaan (*reward*), karena program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Perlu digaris bawahi bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Penghargaan (*reward*) memiliki jenis dan struktur yang berbeda-beda tergantung pada waktu, tempat, kepada siapa, dan atas dasar apa penghargaan (*reward*) tersebut akan diberikan. Pemberian *reward* pada setiap individu harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. "*reward* merupakan upaya untuk menumbuhkan perasaan diakui (*acknowledgment*) di lingkungan kerja, yang menghubungkan bagian kompensasi dan bagian-bagian hubungan antara satu individu dengan individu lainnya. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Metode ini dapat menghubungkan aktivitas dan tingkah laku seseorang dengan perasaan bahagia dan kemauan yang biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang patut disyukuri berulang kali.

Reward juga bertujuan untuk membuat seseorang menjadi lebih dinamis dalam upaya meningkatkan atau mengembangkan lebih lanjut prestasi yang diraihinya. Manusia selalu mempunyai tujuan, harapan dan keinginan. Inilah yang dieksploitasi oleh metode *reward*. Oleh karena itu,

seseorang melakukan hal-hal yang bermanfaat untuk mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai hadiah. Dengan metode ini, karyawan akan melakukan berbagai hal yang bermanfaat atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Islam telah menetapkan bekerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasullallah berpesan agar seorang muslim bersikap adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dihargai dengan diberi gaji yang adil. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan melampaui kapasitas mereka. Prinsip pertama yang ditegakkan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sesuai dengan QS Al Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari penjelasan ayat diatas, jelas bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan apa yang seharusnya, jika pekerjaannya tersebut tergolong berat maka imbalan yang diberikan hendaknya setara dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dukungan serta kenyamanan

bagi para pekerja sehingga akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan.

Karyawan yang diberikan kemuliaan oleh perusahaan akan berusaha dengan sebaik-baiknya, pekerjaan yang baik telah diatur dalam firman Allah QS. At-taubah (9) : 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Maksud ayat diatas adalah supaya manusia bekerja namun tidak boleh lupa bahwa setiap pekerjaan akan dilihat oleh Allah SWT dan Rasulnya. Serta orang-orang mukmin yang bermakna penyaksian, dan kelak akan dihadapkan kembali kepada Allah SWT. Dan bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan daripada ganjaran adalah penghargaan (*reward*), imbalan atau upah, atau konpensasi. Dalam ayat diatas penegasan allah bahwa bekerja itu mestilah benar, sebab kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

PT. Suracojaya Abadimotor adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan otomotif, perawatan serta penjualan suku cadang yang

memasarkan dan mendistribusikan sepeda motor Yamaha ke berbagai wilayah di Sulawesi Selatan dan Barat. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1975 dan berkantor pusat di Jl. A.P. Pettarani No. 20 Makassar dan memiliki cabang yang tersebar di Makassar dan sekitarnya, salah satunya adalah PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya yang peneliti ambil sebagai objek penelitian. PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya memiliki sebanyak 37 karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut yang disebabkan oleh masih rendahnya semangat kerja karyawan. Adapun fenomena rendahnya semangat kerja adalah kurangnya penghargaan (*reward*) atau insentif yang sesuai, yang menyebabkan penurunan kualitas dan produktivitas, dan kurangnya rasa dihargai atau diakui. Kesempatan untuk meraih pengakuan dan penghargaan melalui reward dapat menjadi pemicu kuat bagi karyawan untuk lebih berdedikasi meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan mereka sehingga kinerja seorang karyawan dapat dikur. Hal ini dilakukan untuk memudahkan kita selaku perusahaan dalam mengambil keputusan yang menyangkut dengan pemberian *reward*. Pemberian penghargaan kepada pegawai pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkan bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Bentuk penghargaan (*reward*) yang paling baik adalah membuat karyawan mengetahui bahwa dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang dalam perusahaan tetapi juga dari pimpinan. Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti melihat kinerja yang stabil dan

pelayanan yang baik oleh para karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang “Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengangkat rumusan masalah yaitu, apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya?.

C. Tujuan penelitian

Pada kegiatan tertentu pasti memiliki sesuatu yang ingin dicapai. Demikian juga dengan penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi terkait pemberian reward terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk menanamkan wawasan, pemahaman serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terjadi secara real dilapangan, khususnya mengenai reward untuk memacu dan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang tinggi.



3. Manfaat bagi pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya, diharapkan juga mampu memberikan pengetahuan dan wawasan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan melalui orang lain. Untuk memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan manajemen yang baik. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Kurniawan (2008:7) menyebutkan bahwa seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan disebut manajemen, sehingga manajemen merupakan seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Sedangkan menurut T. Hanl Handoko (2011:10) Manajemen merupakan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), peryusunan personalia atau kepegawalan (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leadership) dan pengawasan (controlling).

Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:1) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang digunakan sebagai proses untuk memberdayakan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan menerapkan fungsi-fungsi perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sofyan (2009:6) Manajemen Sumber Daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actualing, dan controlling dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan pekerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas sangat jelas bahwa Manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Dimana manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu perhatian, akan tetapi tetap harus mengikuti aturan manajemen yang berlaku, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau yang diberikan.

Menurut Prabu Anwar Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Afandi (2018:67) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Simanjuntak (2010:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Riana, 2011) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu : a. Variabel individu Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap. b. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, pengaruh dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja kebisingan, penyaluran dan temperature.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13) kinerja pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu kemampuan dan motivasi. Selanjutnya Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Faktor Individual meliputi; kemampuan, minat dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasional meliputi sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2012:56) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- 6) Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator kinerja karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuntitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri,

Ludigdo & Djamhuri, 2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dr. Martin Leman (2000:121) *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Menurut Nawawi (2005:119), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Menurut Echolas dan Shadily (2005:485) dikutip oleh (Kawulur et al. 2018:69-70) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang

dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Reward sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap karyawan maupun karyawan atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas. Dengan demikian karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, reward memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Ruslan et al., (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Pemberian *reward* yang sesuai kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Tangkuman, Tewel, dan Trang (2015) bahwa ada hubungan yang signifikan antara *reward* dan *kinerja karyawan*.

Kemudian penelitian dari Kuncoro dan Susilo (2017) menyatakan bahwa secara simultan reward memberikan kontribusi signifikan pada kinerja karyawan sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Solehah (2016) menyatakan bahwa *Reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian diatas, Amri (2019) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal yang sama menurut Wirawan dan Afrani (2018) menunjukkan adanya pengaruh *reward* yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suparini (2019) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan.

Reward sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

b. Jenis-jenis Reward

Reward di bagi menjadi dua jenis, yaitu *reward* (penghargaan) ekstrinsik dan intrinsik (Darusman & Nafi, 2020). Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar dari orang tersebut. Penghargaan (*extrinsic reward*) ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial, yaitu gaji, tujangan, bonus/insentif dan penghargaan nonfinansial, yaitu penghargaan

interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (completion), pencapaian (achievement), dan otonomi (Nurwulandari & Suwatno, 2017; Suryadilaga et al., 2016).

1) Reward Intrinsik (*intrinsic reward*)

Reward ini berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari transaksi antara seorang individu dengan tugasnya tanpa ikut sertanya (campur tangan) pihak ketiga. Penghargaan intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaannya. Contoh, penghargaan intrinsik dapat berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa mengontrol, rasa berpartisipasi, dan sebagainya. Manajemen harus merancang pekerjaan sedemikian rupa sehingga penghargaan intrinsik dapat dicapai oleh karyawan yang memenuhinya.

2) Reward Ekstrinsik (*extrinsic reward*)

Reward ini adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat). Sistem penghargaan ekstrinsik mengacu pada semua *reward* di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, system *extrinsic reward* (penghargaan ekstrinsik) mencakup baik penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi dalam usahanya untuk merespon kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun

kuantitas. *Extrinsic reward* (penghargaan ekstrinsik) terbagi atas dua jenis *reward* antara lain sebagai berikut :

a) Penghargaan (*reward*) finansial

Reward ini biasa juga disebut penghargaan ekstrinsik langsung yaitu berupa uang atau imbalan yang diterima oleh seseorang atas jerih payahnya pada perusahaan dalam bentuk uang berupa gaji dan upah, tunjangan karyawan, dan bonus atau insentif.

b) Penghargaan (*reward*) non finansial

Reward yang diberikan di luar pemberian uang seperti medis, proteksi berupa jaminan sosial, keamanan dan manfaat rumas sakit, asuransi, hingga penghargaan interpersonal berupa status serta pengakuan oleh perusahaan termasuk diantaranya adalah promosi jabatan.

c. Tujuan Pemberian Reward

Bagi perusahaan secara umum pembahasan Reward kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, dan Menurut Irham Fahmi (2016:65) yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- 2) Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.

- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders' bahwa perusahaan mampu menjalankan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Adapun tujuan pemberian *reward* menurut Moh Zaiful Rosyid (2018:44) ada beberapa tujuan *reward* yaitu sebagai berikut :

- 1) Menarik

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat interen dan eksteren organisasi akan menjadi baik sehingga karyawan akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain, baik itu di lingkungan kerja, rumah, maupun masyarakat.

- 2) Mempertahankan

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik karyawan dengan segala macam strateginya. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang berperilaku tidak baik. Karena karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum reward itu diberikan.

3) Kekuatan

Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh karyawan dalam mempertahankan sesuatu (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatan, maka karyawan akan kembali melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.

4) Motivasi

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.

5) Pembiasaan

Setelah keempat tujuan dari *reward* tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

d. Indikator *Reward*

Menurut Siagian (2007:62) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5) Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan reward antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6) Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

e. Hubungan Antara Reward dengan Kinerja

Usaha untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik dan profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Inilah mengapa *reward* juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem *reward* semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. *Reward* sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Kaswan (2015:230) "Ketika para karyawan merasa dihargai, mereka bekerja pada level tertinggi. Sebaliknya, seringkali terjadi

penurunan kinerja atau produksi secara keseluruhan saat para karyawan merasa tidak dihargai.” Menurut Mulyadi (2001:227) “Penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnnya dalam hal ini adalah kinerja agar mencapai tujuan perusahaan.”

Dengan kata lain, sistem *reward* dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi haru memiliki mekanisme *reward* yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses *reward* melibatkan beberapa variabel, yaitu: Motivasi, Kinerja, Kepuasan dan *Reward*. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian reward adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa karyawan melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran karyawan itu sendiri, dan dengan reward itu juga, diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan karyawannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Evi Sofiati, 2021	Pengaruh <i>Reward</i> dan punishment terhadap kinerja pegawai di Madrasah	Untuk mengetahui dan menganalisis : (1) <i>Reward</i> (2)Punishme nt (3)Kinerja	Survei deskriptif dan survei eksplanatori .	Hasil penelitian, diperoleh bahwa Reward pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah

		Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor baik secara simulatan maupun persial.	Pegawai; serta (4)Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor baik secara simulatan maupun persial.		Sains Baiturrahman Jatinangor ternyata pegawai memberikan tanggapan baik, Punishment pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor pada umumnya dapat dikatakan baik, kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor saat ini dinilai baik.
2.	Winda Sri Astuti1), Herman Sjahrudin2) Susenohadi Purnomo3), 2018.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar.	hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh positif signifikan

					terhadap kinerja karyawan.
3.	Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawa, 2019	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dari KFC Artha Gading Jakarta Utara	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dari KFC Artha Gading Jakarta Utara	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara parsial Reward Dan Punishment mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artha Gading Jakarta, Artha
4.	Novingky Ferdinand dan Ahmad Satibi, 2021.	Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket.	Menganalisis pengaruh antara penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan dampaknya pada kinerja karyawan.	Kuantitatif dan regresi linear sederhana.	Hasil peneltiaan ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket.
5.	Eka Suprastiya, 2022	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis baik pengaruh langsung reward dan punishment terhadap	Teknik system random sampling dan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan software	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward dan punishment berpengaruh signifikan baik terhadap disiplin kerja maupun

		pada Lembaga Pemasyarakatan Lamongan.	kinerja pegawai, maupun pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja.	SmartPLS 3.0.	kinerja pegawai secara langsung.
6.	Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, Nyoman Dini Andiani Undiksha, 2019	Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee di Holiday Inn Resort Baruna Bali.	Teknik deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee. Hal ini dapat dilihat dimana trainee yang diberikan apresiasi atau reward menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada trainee yang tidak diberikan penghargaan (reward). Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian reward kepada trainee memiliki efek yang positif terhadap kinerja trainee.

7.	Ivan Tomi Putra ¹ , Ismail ² , Lutfiaida Karimah ³ , Latifa Hannum Sihite ⁴ , Irma Cahyani ⁵ , Setia Mulyawan ⁶ , 2020	Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa)	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel reward, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.	Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial reward, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien beta reward sebesar 0,337 dan sig. 0,024. Sedangkan secara parsial motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta reward sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000
8.	Henry Sg Naiboho, 2Syafri, 3Taufik Azhar, 4Deli Yanto, 2021	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Reward Terhadap Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel reward memiliki nilai p-value (pada

			Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak		kolom Sig.) 0,001 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t hitung 3,346 > dari t tabel 1,990 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9.	Dewi, Sastika, 2019	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negaradan Lelang (KPKNL) Medan.	Teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistic.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak reward dan punishment terhadap kinerja kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan dibuktikan melalui pengujian signifikansi simultan diperoleh Fhitung (58,208) ≥ Ftabel (3,29) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.
10.	Muhammad	Penengaruh	Tujuan	Metode	Hasil penelitian

	Muhammad, 2022	Pemberian Reward dan Pelaksanaan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward, dan pelaksanaan punishment terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	Analisis sampling jenuh	menunjukkan bahwa variabel reward (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,313, Sedangkan variable punishment (X2) diperoleh nilai thitung. Sebesar 2,491.
--	----------------	---	---	-------------------------	--

Sehubungan dengan sepuluh penelitian terdahulu diatas yang menjadi pembeda pada penelitian ini ialah judul, objek penelitian, waktu penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa akan ada faktor baru yang akan muncul dalam penelitian ini atau faktor yang belum ada pada sepuluh penelitian diatas, hal itu akan ditegaskan pada bab-bab selanjutnya terkait hasil penelitian.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir menurut sugiyono, (2018:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir ialah bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting. Penulis mengkaji penelitian ini tentang Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan dalam memilih PT. Suraco Jaya Abadi Motor sebagai objek penelitian.

Kerangka pikir merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Kerangka berfikir dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel bebas (independent) adalah pengaruh reward, serta variabel (dependent) yaitu terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian yaitu: “Diduga *Reward* Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi atau Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal obyektif dan reliabel tentang suatu hal atau variabel tertentu (Sugiyono, 2015). Objek dalam penelitian ini adalah PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km,Tamalanrea, Kota Makassar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama dua bulan , yaitu mulai dari bulan Januari sampai bulan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan pengguna sistem informasi pada perusahaan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

- a) Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dan diisi secara langsung oleh responden.
- b) Data sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya yang berjumlah 37 karyawan.

2. Sampel

Jumlah karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya adalah sebanyak 37 orang. Melihat jumlahnya yang tidak terlalu banyak maka pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya berjumlah 37 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan peneliti dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan metode observasi yang digunakan sebagai salah satu metode dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan reward terhadap kinerja pegawai.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan secara

tertulis kepada responden. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak responden.

3. Dokumentasi

Merupakan sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung sebuah penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
1.	Reward (X)	Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Henri Simamora (2004:514)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan interpersonal 6. promosi
2.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

		dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000:130)	
--	--	---	--

2. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur persepsi responden menggunakan skala likert 5 poin penelitian dimana setiap jawaban diberi rentang skor 1-5 dengan item sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) skor = 5
- b) Setuju (S) skor = 4
- c) Kurang Setuju (KS) skor = 3
- d) Tidak Setuju (TS) skor = 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1

G. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode deskriptif, yaitu mengolah data dan membandingkan antara teori yang ada dengan kenyataan yang ditemui dilapangan pada saat melakukan penelitian dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisis pengaruh reward sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel bebas dengan bantuan statistic parametik yaitu regresi sederhana.

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data

statistic deskriptif adalah penyajian data melalui table distribusi frekuensi, table histogram, mean dan skor deviasi..

2. Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2014) adalah smartphone yang digunakan untuk mengklasifikasikan etika dan lingkungan yang terjadi (variabel penelitian). Pengujian instrumen diterapkan untuk menguji tingkat validitas dan *serviceability* dalam memperoleh kembali informasi yang diinginkan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini harus selalu tervalidasi karena kegunaannya. Uji validitas dan uji reliabilitas juga termasuk dalam uji instrumen.

a. Uji Validitas

Item pertanyaan daftar status (konstruk) dinilai validitasnya untuk melihat apakah item tersebut dapat diintegrasikan untuk mengkategorikan variabel. Karena setelah alat ukur terintegrasi mendapatkan uji validitas dengan r hitung $>$ r tabel pada taraf alpha 5% atau 0,05 maka dikatakan valid (Ghozali, 2018). Serangkaian kekhawatiran ini umumnya cenderung berkontribusi pada serangkaian variabel yang pasti. Kriteria pengujian validitas diberi label di bawah ini:

- 1) Jika r -hitung $>$ r -tabel , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r -hitung $<$ r -tabel , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Konsistensi rangkaian pengukuran atau rangkaian instrumentasi merupakan tindakan korektif yang tepat. Untuk pengukuran yang lebih subyektif, reliabilitas dapat dinyatakan sebagai apakah dua penilai memberikan skor yang sama (di antara penilai), atau apakah pengukuran dari skala multi-item yang sama (tes dengan tes ulang) akan memuat hasil yang sama. Hasil pengukuran harus tampak setia dalam artian seharusnya konstan dan dapat diandalkan. Se jauh mana hasil pengukuran dengan fasilitas tersebut dapat diasumsikan bervariasi tergantung dari keandalan dan kualitasnya.

Metode Cronbach Alpha adalah kerangka kerja untuk mengukur keakuratan tes atau kuesioner yang keraguan atau jawabannya ditawarkan sebagai pilihan, beberapa di antaranya mungkin memiliki dua fitur atau lebih.

Pada uji ini data reliabel jika alpha hitung lebih besar dari 0,06 dimana kriteria sebagai berikut :

- 1) $\alpha \geq 0,06$ artinya reliabel
- 2) $\alpha < 0,06$ artinya tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang

dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogrov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Jika jumlah VIF tidak melebihi 10, dan nilai tolerance melebihi 0,1 maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Regresi linier sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.

$$y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X= *Reward*

e= epsilon (variabel penganggu)

H. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel pengaruh reward. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersamaan variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Widjarjono (2014) parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variable bebas secara individual dalam menerangkan variasi Variabel terikat. Noor (2017) mengemukakan bahwa uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing masing variabel independent dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel independent secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya $< \alpha$, maka hipotesis diterima. Noor juga menambahkan bahwa T tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k -1)$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya

PT. Suraco Jaya Abadi Motor adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte Perubahan Notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi Saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikannya PT. Suraco Jaya Abadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk penjualan kendaraan roda dua merk Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo.

PT. Suraco Jaya Abadi Motor dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya. PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya didirikan oleh Eddy Harjono pada tanggal 27 februari tahun 2001 berlokasi di Jl. Printis Kemerdekaan Km. 12, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi

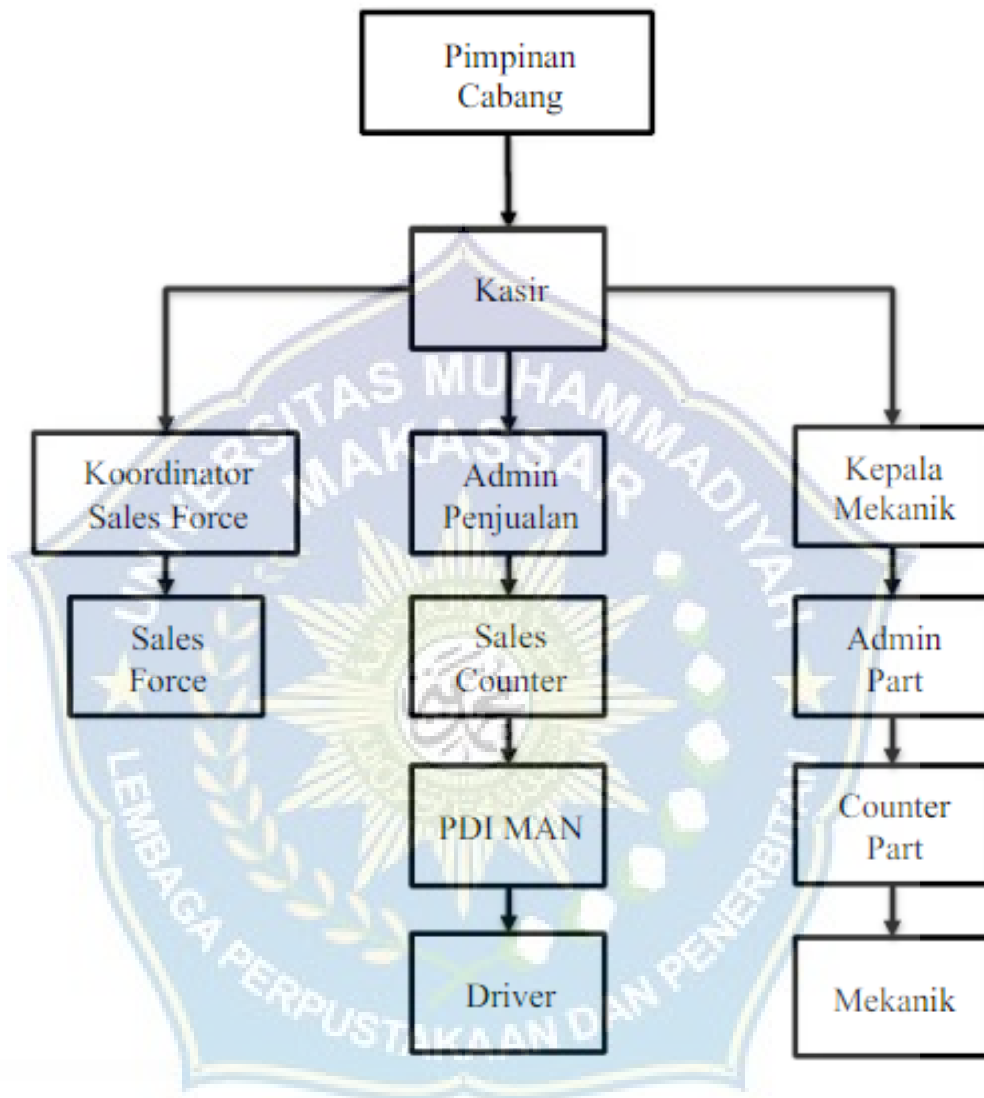
a. Visi

Menjadi Perusahaan distributor motor, produk jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Menjadi perusahaan terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal. Sistem pengelolaan keuangan yang solid dan infrastruktur yang tepat.

b. Misi

- 1) Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru diseluruh Indonesia.
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pansa pasar di setiap wilayah operasional
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal
- 4) Mengembangkan dan menetapkan karyawan sesuai dengan tuntunan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

3. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka dapat diuraikan tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

a. Kepala cabang

- Memimpin perusahaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara operasional
- Melaksanakan program perusahaan secara terpadu
- Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan delegasi
- Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang
- Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai delegasi wewenangnya
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan.

b. Kasir

- Memberikan pelayanan kepada pelanggan
- Melaksanakan kebersihan
- Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan
- Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang
- Menerima Penitipan barang
- Melakukan proses transaksi penjualan langsung
- Pemajangan barang (display)
- Persiapan return barang
- Informasi dan penawaran program promosi

- Pencetakan barang
 - Stock opname
 - Penyebaran Leaflet
- c. Koordinator Sales Force
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran.
 - Menetapkan strategi pemasaran.
 - Mengumpulkan data, menyiapkan data dan informasi tentang situasi pasar.
 - Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran.
 - Menyusun rencana kerja di masa yang akan datang.
 - Mengadakan *event-event* sebagai bentuk promosi penjualan.
- d. Sales Force
- Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan perusahaan
 - Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan koordinator
 - Menyiapkan materi atau *tools* yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi
 - Melakukan proses penjualan mulai dari awal perkenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan
 - Membuat laporan aktivitas sales mingguan dengan format laporan yang sudah ditentukan
 - Membina divisi-divisi lain dibantu oleh koordinator untuk proses internal yang terkait proses penjualan pelanggan. Secara terus

menerus menambah pengetahuan terhadap produk atau layanan yang akan dijual dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan pembinaan hubungan dan penjualan ke pelanggan.

- Mengikuti proses tender awal sejak pendaftaran, submit penawaran dan jika menang maka harus melakukan proses monitoring aktivitas pelanggan dan sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
- Memelihara pelanggan yang sudah diperoleh dari menang tender dan mempersiapkan diri mengikuti tender berikutnya

e. Kepala mekanik

- Bertugas menyelesaikan tugas-tugas yang sekiranya tidak mampu dilakukan oleh sang mekanik. Biasanya kepala mekanik ini adalah orang yang sudah ahli atas problem-problem yang ada pada sepeda motor yang telah menguasai secara utuh apa itu mesin yang sesungguhnya dan mampu melakukan modifikasi diluar atauran-aturan yang ada.

f. Admin penjualan

- Menyusun program penjualan.
- Mendistribusikan produk-produk ke berbagai dealer.
- Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran

g. Sales counter

- Bertugas mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Cara yang ditekankan adalah “*good service is good bussines*” dan *costumer service satisfaction*”.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden uji yang digunakan untuk mengetahui jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja responden.

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
Laki-Laki	33	89.2
Perempuan	4	10.8
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini jenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi dibandingkan jenis kelamin Perempuan. Dimana Jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sebesar (89,2%) dan perempuan berjumlah 4 orang atau sebesar (10,8%)

b) Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
> 41 thn	2	5.4
20-25 thn	2	5.4
26-30 thn	15	40.5
31-35 thn	16	43.2
36-40 thn	2	5.4
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berada pada Usia > 41 tahun sebanyak 2 orang (5,4%), yang berusia 20-25 tahun sebanyak 2 orang (5,4%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 15 orang atau (40,5%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau (43,2%), dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau (5,4%).

c) Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
S1	22	59.5
S2	3	8.1
SMA Sederajat	12	32.4
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada Lulusan S1 sebanyak 22 Orang atau sebesar (59,5%), pendidikan

terakhir pada Lulusan S2 sebanyak 3 Orang atau sebesar (8,1%) dan terakhir yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sebesar (32,4%),.

d) Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
> 11 thn	1	2.7
1-5 thn	16	43.2
6-10 thn	20	54.1
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Lama berkerja >11 tahun sebanyak 1 orang (2,7%), lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang (43,2%) dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar (54,1%).

2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti., yang digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	37	42.00	60.00	c	4.79458
Kinerja Karyawan	37	28.00	40.00	34.4054	3.17507
Valid N (listwise)	37				

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari hasil olah data diperoleh nilai minimum dari *Reward* sebesar 42.00 dan nilai maksimum sebesar 60.00 dengan rata-rata Kinerja Karyawan serta standar deviasi sebesar 4.79458. Dan untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 28.00 dan nilai maksimum sebesar 40.00 dengan rata-rata 34.4054 serta standar deviasi sebesar 3.17507.

3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan, menggunakan skala Likert pada pengukurannya dengan diberi bobot penilaian sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Berdasarkan Reward

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X1.1	14	37,8	20	54,1	3	8,1	-	-	-	-	159	4,29
2.	X1.2	11	29,7	22	59,5	4	10,8	-	-	-	-	155	4,18
3.	X1.3	12	32,4	24	64,9	1	2,7	-	-	-	-	159	4,29
4.	X1.4	10	27,0	25	67,6	1	2,7	1	2,7	-	-	155	4,18
5.	X1.5	13	35,1	22	59,5	2	5,4	-	-	-	-	159	4,29
6.	X1.6	13	35,1	20	54,1	4	10,8	-	-	-	-	157	4,24
7.	X1.7	13	35,1	22	59,5	2	5,4	-	-	-	-	159	4,29
8.	X1.8	13	35,1	22	59,5	2	5,4	-	-	-	-	159	4,29
9.	X1.9	16	43,2	18	48,6	3	8,1	-	-	-	-	161	4,35
10.	X1.10	13	35,1	21	56,8	3	8,1	-	-	-	-	158	4,27
11.	X1.11	8	21,6	25	67,6	4	10,8	-	-	-	-	152	4,10
12.	X1.12	14	37,8	19	51,4	4	10,8	-	-	-	-	158	4,27

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.9 sebesar 4,35 yaitu memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel X1.11 sebesar 4,10 yaitu Promosi atau kenaikan jabatan memotivasi untuk semangat bekerja.

Tabel 4.7

Distribusi Variabel Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Variabel Y1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Y1.1	12	32,4	21	56,8	4	10,8	-	-	-	-	156	4,21
2.	Y1.2	16	43,2	21	56,8	-	-	-	-	-	-	164	4,43
3.	Y1.3	14	37,8	22	59,5	1	2,7	-	-	-	-	161	4,35
4.	Y1.4	17	45,9	17	45,9	3	8,1	-	-	-	-	162	4,37
5.	Y1.5	11	29,7	20	54,1	6	16,2	-	-	-	-	153	4,13
6.	Y1.6	12	32,4	20	54,1	5	13,5	-	-	-	-	155	4,18
7.	Y1.7	17	45,9	14	37,8	6	16,2	-	-	-	-	159	4,29
8.	Y1.8	18	48,6	16	43,2	3	8,1	-	-	-	-	163	4,40

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai mean tertinggi berada pada variabel Y1.2 sebesar 4,43 yaitu memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel Y1.5 sebesar 4,13 yaitu senang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan

4. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas diberi label di bawah ini:

- 1) Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. .

Berikut tabel-tabel Uji Validitas Variabel :

1.) Uji Validitas Variabel Reward (X1)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Reward

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,2746	.674	Valid
X1.2	0,2746	.688	Valid
X1.3	0,2746	.455	Valid
X1.4	0,2746	.510	Valid
X1.5	0,2746	.648	Valid
X1.6	0,2746	.768	Valid
X1.7	0,2746	.729	Valid
X1.8	0,2746	.709	Valid
X1.9	0,2746	.792	Valid
X1.10	0,2746	.838	Valid
X1.11	0,2746	.629	Valid
X1.12	0,2746	.541	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,674, X1.2 sebesar 0,688, X1.3 sebesar 0,455, X1.4 sebesar 0,510, X1.5 sebesar 0,648, dan X1.6 sebesar 0,768, X1.7 sebesar 0,729, X1.8 sebesar 0,709, X1.9 sebesar 0,792, X1.10 sebesar 0,838, X1.11 sebesar 0,629, X1.12 sebesar 0,541.

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh, maka indikator variabel X1 dapat dikatakan valid karena memenuhi syarat uji validitas dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2746.

2.) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,2746	.594	Valid
Y1.2	0,2746	.479	Valid
Y1.3	0,2746	.597	Valid
Y1.4	0,2746	.730	Valid
Y1.5	0,2746	.636	Valid
Y1.6	0,2746	.678	Valid
Y1.7	0,2746	.668	Valid
Y1.8	0,2746	.624	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,594, Y1.2 sebesar 0,479, Y1.3 sebesar 0,597, Y1.4 sebesar 0,730, Y1.5 sebesar 0,636, Y1.6 sebesar 0,678, Y1.7 sebesar 0,668, dan Y1.8 sebesar 0,624.

Berdasarkan nilai r hitung yang diperoleh diatas, maka semua indikator variabel Y1 dapat dikatakan valid karena memenuhi syarat uji validitas dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2746.

b. Uji Realibilitas

Pada uji ini data reliabel jika alpha hitung lebih besar dari 0,06 dimana kriteria sebagai berikut :

- 1) $\alpha \geq 0,06$ artinya reliabel
- 2) $\alpha < 0,06$ artinya tidak reliabel

Tabel 4.10

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
<i>Reward</i>	.886	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan	.780	0,6	Realibel

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai cronbach's alpha yang diperoleh pada variabel *Reward* (X1) sebesar .886, variabel Kinerja Karyawan (Y1) sebesar .780, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel *Reward* dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan Reliabel karna telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,6$.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36124330
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dengan pengujian *statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Jika jumlah VIF tidak melebihi 10, dan nilai tolerance melebihi 0,1 maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.779	4.273		2.757	.009		
	<i>Reward</i>	.443	.083	.669	5.318	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data Program SPSS pada tabel 4.12, menunjukkan nilai VIF variable X1 (*Reward*) sebesar 1.000 yang tidak lebih dari 10,00. Nilai tolerance untuk variable X1 (*Reward*) sebesar 1.000 lebih dari dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Reward* tidak ada multikolonieritas dalam model regresinya.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.779	4.273		2.757	.009
	<i>Reward</i>	.443	.083	.669	5.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Adapun persamaan dari regresi linear Sederhana pada table 4.13 diatas y aitu :

$$Y = 11.779 + 443X_1$$

- 1.) (a) Konstanta sebesar 11.779 yang artinya jika *Reward* (X_1) atau Konstanta $X=0$ maka nilai a konstanta Positif sebesar 11.779.
- 2.) (b_1) Koefisien Regresi *Reward* (X_1) sebesar .443, artinya jika *Reward* mengalami peningkatan sebanyak 1%, maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 44,3%, dan bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Reward* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersamaan variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.431	2.39474
a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, pada angka R 0,669 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan variabel X nya (*Reward*) kuat, karna mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,669. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,447 atau sebesar 44,7%. Yang dimana menunjukkan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* sebesar 44,7% sedangkan sisanya 55,3% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi dan lain sebagainya yang telah dijadikan sebagai bahan rujukan oleh peneliti.

2. Uji parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing masing variabel independent dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel independent secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya $< \alpha$, maka hipotesis diterima.

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.779	4.273		2.757	.009
	<i>Reward</i>	.443	.083	.669	5.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15, nilai T hitung *Reward* (X_1) sebesar 5.318 > nilai T Tabel sebesar 2.03224 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, artinya *Reward* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya.

D. Pembahasan

Pada penelitian ini, dimana *Reward* terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5.318 > nilai T Tabel sebesar 2.03224 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Artinya *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang peneliti ajukan, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Artinya apabila *Reward* PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya sesuai maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Eka Suprastiya (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Lembaga Pemasyarakatan Lamongan.”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial reward dan punishment berpengaruh signifikan baik terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai secara langsung.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawa, (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dari KFC Artha Gading Jakarta Utara” Dimana Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading Jakarta Utara.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar” Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya memiliki 1 variabel bebas yaitu *reward* yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program spss versi 26 melalui uji T yang nilai T hitungnya sebesar $5.318 >$ nilai T Tabel sebesar 2.03224 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya apabila *Reward* PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya sesuai maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Adapun jawaban dari rumusan masalah yang peneliti ajukan, dimana Variable *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan maka saran pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya agar tetap memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui pemberian *Reward*.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi penelitiannya dengan menambahkan beberapa variabel seperti variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, kualitas sumber daya manusia dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017.
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Amri, A. (2019). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo". JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting, 2(2), 53.
- Budiningsih, asri 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Echols, J. dan Shadily, H. 2015. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henri Simamora 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE TKPN.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivan Tomi Putra., Ismail., Karimah Lutfaida., Latifa H. 2020. *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega*
- Leman, Martin, 2000. *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Jakarta ; Majalah Anakku Edisi 4
- Makmur Perkasa*). AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 2 No. 3
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.

- Muhammad Muhammad. 2022. *Penengaruh Pemberian Reward dan Pelaksanaan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya*. Vol. 5no. 1
- Nawawi, Hadari 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Prees .
- Rosyid. Moh. Zaiful. dan Aminol Rosid Abdullah, 2018. *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*, Malang : Literasi Nusantara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simanjuntak Payaman J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Siyoto s & Sodik a. 2015. *Dasar Metodologo Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al Falah, Vol XVII No.3.
- Suparini. 2019. *Borneo: jurnal ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur*. Edisi Khusus Volume XIII No.38. LPMP Kalimantan Timur, Samarinda. ISBN 1858-3105
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, cetakan ke-3.
- Trang, Irvan. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Sulutenggo*. Badan Penerbit: Uiversitas Sam Ratulangi Manado. Volume 3, No.2 Juni 2015.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yostan A Labola. (2019). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi*. Timur Tengah Selatan

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian: Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Saya sangat berharap bapak/ibu mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan bapak/ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus. Terima kasih atas kerjasama dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak/ibu. Aamiin.

DATA RESPONDEN

- 1) Nama (Inisial) :
- 2) Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- 3) Usia :
- 4) Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK UMUM

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh *Reward* terhadap kinerja Karyawan PT. Soraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya.

- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan
- e. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- f. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
1. Sangat Setuju (SS) Point 5
 2. Setuju (S) Point 4
 3. Kurang Setuju (KS) Point 3
 4. Tidak Setuju (TS) Point 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) Point 1

REWARD (X)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki					
3.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jabatan saya					
4.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					

5.	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
6.	insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri					
7.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
8.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
9.	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
10.	Penghargaan interpersonal yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan					
11.	Promosi atau kenaikan jabatan memotivasi saya untuk semangat bekerja					
12.	Promosi jabatan yang diberi perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan					

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar perusahaan					
2.	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Kuantitas kerja karyawan sesuai standar kerja yang telah ditentukan.					
4.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diinginkan perusahaan					
5.	Saya senang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan					

6.	Saya memiliki kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan saya					
7.	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.					
8.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya					



	Sig. (2-tailed)	.003	.128	.046		.046	.010	.088	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.5	Pearson Correlation	.322	.233	.249	.330*	1	.316	.474**	.191	.636**
	Sig. (2-tailed)	.052	.165	.138	.046		.057	.003	.259	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.6	Pearson Correlation	.367*	.333*	.277	.418**	.316	1	.450**	.207	.678**
	Sig. (2-tailed)	.026	.044	.097	.010	.057		.005	.219	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.7	Pearson Correlation	-.023	.018	.497**	.284	.474**	.450**	1	.498**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.895	.915	.002	.088	.003	.005		.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.8	Pearson Correlation	.189	.130	.299	.562**	.191	.207	.498**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.263	.443	.072	.000	.259	.219	.002		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja Karya	Pearson Correlation	.594**	.479**	.597**	.730**	.636**	.678**	.668**	.624**	1
wan	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2973	.61756	37
X1.2	4.1892	.61634	37
X1.3	4.2973	.51988	37
X1.4	4.1892	.61634	37
X1.5	4.2973	.57081	37
X1.6	4.2432	.64141	37
X1.7	4.2973	.57081	37
X1.8	4.2973	.57081	37
X1.9	4.3514	.63317	37
X1.10	4.2703	.60776	37
X1.11	4.1081	.56685	37
X1.12	4.2703	.65186	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.8108	19.380	.593	.877
X1.2	46.9189	19.299	.611	.876

X1.3	46.8108	20.991	.362	.888
X1.4	46.9189	20.354	.405	.887
X1.5	46.8108	19.769	.570	.878
X1.6	46.8649	18.676	.704	.870
X1.7	46.8108	19.324	.665	.873
X1.8	46.8108	19.435	.641	.874
X1.9	46.7568	18.578	.734	.868
X1.10	46.8378	18.473	.794	.865
X1.11	47.0000	19.889	.549	.879
X1.12	46.8378	20.029	.434	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.1081	22.988	4.79458	12

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.2162	.62960	37
Y1.2	4.4324	.50225	37
Y1.3	4.3514	.53832	37
Y1.4	4.3784	.63907	37
Y1.5	4.1351	.67339	37

Y1.6	4.1892	.65988	37
Y1.7	4.2973	.74030	37
Y1.8	4.4054	.64375	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30.1892	8.102	.442	.763
Y1.2	29.9730	8.805	.344	.776
Y1.3	30.0541	8.330	.470	.759
Y1.4	30.0270	7.527	.612	.734
Y1.5	30.2703	7.814	.482	.757
Y1.6	30.2162	7.674	.539	.747
Y1.7	30.1081	7.488	.505	.754
Y1.8	30.0000	7.944	.475	.758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.4054	10.081	3.17507	8

3. ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Reward	37	42.00	60.00	51.1081	4.79458
Kinerja Karyawan	37	28.00	40.00	34.4054	3.17507
Valid N (listwise)	37				

4. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36124330
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

5. UJI MULTIKOLINEARITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.779	4.273			2.757	.009		
	Reward	.443	.083	.669		5.318	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. ANALISIS REGRESI SEDERHANA

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.779	4.273		2.757	.009
	Reward	.443	.083	.669	5.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. UJI-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.779	4.273		2.757	.009
	Reward	.443	.083	.669	5.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.431	2.39474

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 3

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 171/05/A.2-II/XII/45/2023
 2023

Makassar, 22 Desember

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Cici Apriantri

Stambuk : 105721134820

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya
 Abadi Motor Cabang Daya

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NIDM: 651 507

Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3114/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

22 Desember 2023 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

09 Jumadil akhir 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 171/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 22 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : CICI APRIANTI

No. Stambuk : 10572 1134820

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR CABANG DAYA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 4 Januari 2024 s/d 4 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Drs. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **32162/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Suracojaya Abadi
Perihal : **Izin penelitian** Motor Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3114/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 22 Desember 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **CICI APRIANTI**
Nomor Pokok : **105721134820**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACOJAYA ABADIMOTOR CABANG DAYA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **08 Januari s/d 08 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 22 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PT. SURACIJAYA ABADIMOTOR
CAB DAYA
KOTA MAKASSAR, SULAWESI SELATAN

Office : Jl.Perintis Kemerdekaan Km .12 Makassar

Nomor : B/1549/SY-MKS/XII/2024

Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Pada tanggal 08 Februari 2024 Perihal Permohonan Penelitian, maka kepala cabang PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya :

MENGISINKAN

Nama : Cici Aprianti
 NIM : 105721134820
 Program Studi : Manajemen

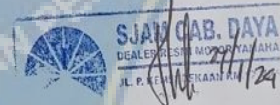
Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa diatas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan kami PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar .

Demikian surat konfirmasi ini kami buat dengan sebenar-benarnya atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Makassar, 08 Februari 2024

Branch Manager



EZRI MISRAN PASONGLI

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

