

## Hubungan Antara *Reward* dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta

Febrio Valentino<sup>1</sup>, Muslimah Zahro Romas<sup>2</sup>, Dewi Handayani Harahap<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Psikologi Umum  
Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta  
Email: [febrio12valentino@gmail.com](mailto:febrio12valentino@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research was aimed to know the correlation between reward and employee work performance. Participants of this research were 47 employees from a cafe in Yogyakarta. Method of research is quantitative with population research. Data collection tool is using Reward Scale and Work Performance Scale. Method of data analysis in this study is using a product moment correlation analysis techniques. The results showed a correlation value of  $r_{xy} = 0,750$  with a significance level of  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ). Value of  $R^2 = 0,562$ . This means that the effective amount of donations given reward variable in increasing employee work performance variables of 56.2%. It is about 78.72% (37 respondents) of subjects have high work performance. The results show that there is a very significant positive correlation between reward and employee work performance. The more they received reward, the higher their work performance becomes.*

**Keyword:** Employee Work Performance, Reward.

### PENDAHULUAN

Seiring dengan arus globalisasi, maka kebutuhan dan keinginan konsumen akan terus berkembang dan tentunya berbeda antara konsumen yang satu dengan konsumen yang lain. Tidak dapat dipungkiri jika salah satu bisnis modern yang perkembangannya sangat pesat saat ini adalah bisnis *café*. Istilah *café* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), berasal dari bahasa Perancis yang artinya adalah minuman atau kopi, dan *café* digunakan sebagai tempat orang-orang berkumpul atau sekedar untuk bersantai melepas lelah menikmati secangkir kopi.

Salah satu *café* yang memiliki pertumbuhan dan perkembangan yang baik di Kota Yogyakarta adalah X Kopi & Eatery yang menjadi salah satu *café* besar yang banyak diminati oleh warga Yogyakarta. X Kopi & Eatery memiliki karyawan yang berjumlah 52 orang, dimana tiap-tiap karyawannya bekerja dengan sangat profesional, sehingga tidak perlu diragukan lagi dalam hal kualitas pelayanan dan kualitas rasa dari menu-menu yang disajikan.

Pengelola bisnis di X Kopi & Eatery ini dituntut untuk mampu menciptakan keunggulan bersaing dalam hal mempertahankan kualitas produk serta kualitas pelayanannya dalam upaya memuaskan konsumen serta terus bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ada. Apabila tuntutan ini tidak terwujud maka bisnis ini tidak akan bertahan lama dan dalam kondisi ini hanya *café* yang memiliki daya saing tangguhlah yang mampu bertahan dan berkembang. Menurut Khandekar dan Sharma (Lidia & Hotlan, 2017), kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah masalah yang utama dan yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Menurut Suparyadi (2015), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi karena hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara pada pra-penelitian, yang telah dilakukan peneliti kepada pengelola usaha atau supervisi di X Kopi & Eatery Yogyakarta, guna untuk menggali informasi terkait permasalahan organisasi, kinerja karyawan menjadi topik yang utama. Permasalahan didalam organisasi yang terjadi di X Kopi & Eatery ialah tentang ketidakstabilan kinerja pada karyawan, diketahui melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dan tercatat oleh pihak supervisi.

Menurut Prabu Mangkunegara (2001), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga organisasi dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang (Rosyid, Rahmah & Rofiqi, 2019). *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Metode *reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawabnya karena terdapat anggapan bahwa dengan adanya *reward* atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal karena hasil kerja keras yang telah dia berikan tidak sia-sia, melainkan karyawan merasa kerja kerasnya itu dihargai oleh perusahaan (Rosyid, Rahmah & Rofiqi, 2019).

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Prabu Mangkunegara, 2001). Menurut Prawirosentono (Ilham, 2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar sesuai moral dan etika. Byars dan Rue (Kiki Setiawan, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

1. Hasil kerja, adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan.
2. Perilaku kerja, dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan memiliki dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi, adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara berbicara, dan lain-lain. Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perilaku kerja sangat diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Prabu Mangkunegara, 2001) adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (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 yang maksimal.
2. Faktor motivasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2001), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga organisasi dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi.

Menurut Pitts (Aldila Saga, 2016) *reward* atau penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, serta mengambil tanggung jawab. Sementara menurut Huselid (Aldila Saga, 2016) memandang *reward* sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (Gania, 2006) dimensi *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan Ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*), yaitu suatu penghargaan yang datang dari luar.
  - a. Penghargaan finansial
    - 1) Gaji atau upah, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
    - 2) Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya pemberian tunjangan yang diberikan didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
    - 3) Bonus dan insentif, adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standard yang ditentukan.
  - b. Penghargaan nonfinansial
    - 1) Penghargaan interpersonal, maksud dari penghargaan interpersonal adalah penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Penghargaan interpersonal sangat penting dilakukan agar keharmonisan antara atasan dan bawahan maupun teman sesama karyawan juga berjalan dengan baik.
    - 2) Promosi jabatan, adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang akan lebih tinggi dari jabatan yang diduduki dari sebelumnya.
2. Penghargaan Intrinsik (*intrinsic rewards*), adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
  - a. Penyelesaian (*completion*), kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Beberapa orang

memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dan efek dari penyelesaian tersebut merupakan suatu bentuk penghargaan untuk dirinya sendiri.

- b. Pencapaian (*achievement*), merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Pencapaian semacam ini memberikan dampak yang sangat luar biasa khususnya dalam motivasi diri para karyawan.
- c. Otonomi (*autonomy*), sebagian karyawan menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Kinerja karyawan adalah masalah yang utama dan yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula pada pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu karyawan agar kinerja organisasi juga akan meningkat. Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan pemberian *reward* atau penghargaan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai.

Arti dari *reward* ialah imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya dalam hal waktu, tenaga dan pikiran demi kemajuan serta keberlangsungan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi untuk memperoleh *reward* tersebut.

Pemberian *reward* oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawannya. Penerapan *reward* dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawabnya karena terdapat anggapan bahwa dengan adanya imbalan atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal karena hasil kerja keras yang telah dia berikan tidak sia-sia melainkan karyawan merasa kerja kerasnya itu dihargai oleh perusahaan (Rosyid, Rahmah & Rofiqi, 2019). Artinya, jika hasil kerja seseorang itu dihargai atau diapresiasi oleh organisasi tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan terus meningkatkan kinerja kerjanya.

*Reward* mencakup proses yang dilakukan dengan memberi penguatan (*reinforcement*) dalam bentuk penghargaan, sehingga dengan diberikannya penghargaan diharapkan dengan sendirinya akan timbul perilaku positif dan terus melakukan hal tersebut dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang (Rosyid, Rahmah & Rofiqi, 2019). Apabila diartikan terkait hubungan *reward* dengan kinerja karyawan, maka artinya ialah *reward* sebagai penguatan (*reinforcement*), apabila metode *reward* didalam sebuah organisasi berjalan dengan baik secara layak dan adil kepada seluruh karyawan, maka kinerja yang baik akan terus diulang dan karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja kerjanya.

Menurut Siagian (Elisa & Rina, 2018), hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow terbagi menjadi lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman (*safety needs*), sosial (*social needs*), penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), Maslow membagi dalam dua jenis, yaitu penghargaan dari diri

sendiri dan penghargaan dari orang lain (Elisa & Rina, 2018). Penghargaan dari diri sendiri mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Yang kedua, penghargaan dari orang lain, mencakup prestasi atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan bekerja, seseorang akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari organisasi sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja keras yang telah diberikannya untuk keberlangsungan kinerja organisasi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *reward* dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah *reward* maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

## METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala. Model penskalaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *model ratingscale* dimana subjek diminta memilih salah satu dari alternatif-alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di X Kopi & Eatery Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 47 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan Skala *Reward* dan Skala Kinerja Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*. Sebelum melakukan analisis korelasi Pearson maka dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas melalui teknik statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dan uji linieritas. Teknik reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal melalui *single trial administration* melalui formulasi *Alpha* dari Cronbach.

## HASIL PENELITIAN

Kategorisasi variabel kinerja menunjukkan bahwa tidak ada subjek yang memiliki kinerja pada kategori rendah, 10 (21,23%) subjek memiliki kinerja pada kategori sedang dan sisanya yaitu sebanyak 37 (73,72%) subjek memiliki kinerja pada kategori tinggi. Kategorisasi variabel *reward* menunjukkan tidak ada subjek yang memiliki *reward* pada kategori rendah, 15 (31,91%) subjek memiliki *reward* pada kategori sedang dan sisanya yaitu sebanyak 23 (68,09%) subjek memiliki *reward* pada kategori tinggi.

Pengujian normalitas menggunakan teknik statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* dari program SPSS 16.0 for Windows. Hasil uji normalitas masing-masing variabel menunjukkan nilai *sig.* untuk variabel kinerja karyawan dan *reward* adalah 0,824 dan 0,823. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut menunjukkan  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa data variabel kinerja karyawan dan *reward* mengikuti sebaran data yang normal. Dengan demikian, syarat normalitas telah terpenuhi.

Hasil uji linearitas variabel kinerja karyawan dan *reward* diperoleh nilai F pada *from Linierity* = 49.072 dengan *sig.* (p) = 0,000. Oleh karena nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,01 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan *reward* merupakan hubungan yang linear.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dan *reward*. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,750$  dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## DISKUSI

Hasil kategorisasi pada variabel *reward* menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian yaitu sebanyak 32 (68,09%) subjek memiliki *reward* pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *reward* yang positif meliputi penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik sebagai umpan balik terhadap hasil kerjanya. Edirisomoriya (2014) mengemukakan bahwa *reward* yang didapat oleh karyawan melalui gaji/upah, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir ataupun kesempatan belajar oleh perusahaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil kategorisasi pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian yaitu sebanyak 37 (78,72%) subjek memiliki kinerja karyawan pada kategori tinggi. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa secara umum subjek menunjukkan hasil kerja atau tingkat pencapaian kerja yang baik meliputi kualitas dan efisiensi berdasarkan standar kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dalam suatu periode tertentu. Murni (2007) mengemukakan bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi termanifestasi dalam kontribusi dalam organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *out put*, kualitas *out put*, jangka waktu *out put*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *reward* dan kinerja karyawan. Ini artinya *reward* yang diukur melalui delapan indikator *reward* yaitu gaji/upah, tunjangan karyawan, bonus dan insentif, penghargaan interpersonal, promosi, penyelesaian, pencapaian dan otonomi memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja. Sistem *reward* yang diterapkan di X Kopi & Eatery Yogyakarta dilihat dari manfaat langsung dapat dirasakan oleh karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi pemberian *reward* kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jati (2017) yang menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian oleh Edirisooriya (2014) bahwa ada hubungan positif antara *reward* baik *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik* dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widhiastana, Wardana & Sudibya (2018) diketahui bahwa *reward* atau penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Reward* mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Merchant & Stede (2016) bahwa sistem *reward* merupakan hal penting karena mendorong definisi area hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target kinerja. Terdapat dua sisi kepentingan dalam pemberian *reward* dilihat dari sisi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan *reward* akan termotivasi dan menumbuhkan semangat kerja, sedangkan bagi perusahaan pemberian *reward* dapat menimbulkan peningkatan kinerja sebagai akibat dari semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Gungor (2011) yang menyatakan jika sistem penghargaan dapat digunakan sebagai strategi untuk memotivasi karyawan sehingga kerjanya meningkat.

Pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Sistem *reward* memiliki peran penting bagi perusahaan dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dari

waktu ke waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Torrington, Hall & Stephen (2008) telah membuktikan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan dipuji maka karyawan akan cenderung terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara empiris *reward* memberikan sumbangan sebesar 56,2% terhadap perubahan kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,8% merupakan sumbangan dari variabel lain di luar variabel *reward* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (Ilyas, 2002) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan (fisik dan mental), latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman dan demografi seperti usia, etnis dan jenis kelamin. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *reward* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *reward* maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah *reward* maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Sumbangan efektif *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,2%. Maka terdapat 43,8% faktor-faktor lain di luar variabel *reward* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu kemampuan individu, motivasi, efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, inisiatif dan faktor lingkungan. Hasil kategorisasi variabel menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian yaitu sebanyak 68,09% subjek memiliki *reward* pada kategori tinggi dan 78,72% subjek memiliki kinerja karyawan pada kategori tinggi.

Variabel *reward* telah terbukti secara empiris memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan variabel lain yang melatar belakangi subjek misalnya persepsi, kepribadian, motivasi, pembelajaran, demografi dan faktor organisasi sehingga dapat diketahui secara spesifik aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian misalnya dengan memperluas populasi atau melakukan studi di perusahaan yang memiliki karakteristik karyawan lebih beragam sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih bervariasi dan kesimpulan yang diperoleh lebih komperhensif. Disarankan bagi institusi/ perusahaan untuk meninjau ulang penerapan pemberian *reward* agar lebih mengoptimalkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edirisooriya, W. A (2014). Impact of rewards on employee performance:with special reference to electric ICME. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. Sri Lanka: Faculty of Management and Finance University of Ruhuna.
- Gungor, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with mediating role of motivation : a quantitative study on global banks. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24(1). 1510-1520.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: Teori penilaian dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006). *Perilaku manajemen dan organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

- Jati, B.R.G. (2017). Pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016). *Badan pengembangan bahasa dan perbukuan*. Jakarta.  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Lidia, L. & Hotlan, S. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pt. borwita citra prima surabaya. *AGORA*. 5(1).  
<https://www.scribd.com/document/395111226/54167-ID-Pengaruh-Motivasi-Kerja-Terhadap-Kinerja>
- Merchant, K. A., & Stede, W. A. (2014). *Sistem pengendalian manajemen (pengukuran kinerja, evaluasi, dan insentif)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murni, N.I.H.L. (2007). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) di Jakarta. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. 1(1), 74 – 90.
- Prabu Aldila Saga, (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*. 5(2), 104-117.  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/view/17144>
- Rosyid Zaiful, Ulfatur dan Rofiqi, (2019). *Reward & punishment: Konsep dan aplikasi*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sari Elisa dan Rina, (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis*. 6(1), 58-77.  
<http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/421>
- Setiawan Cahaya Kiki, (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(2), 43-53.  
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>
- Suparyadi, (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prejademedia Group.
- Torrington, D., Hall, L., & Stephen, T. (2008). *Human resource management (7thed.)*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.