

PENGARUH MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.MEGAH PUTRA JAYATRANS

Amelia Putri¹, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17143

ameliaputri123321@gmail.com^{1*}, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id²,
wwidjanarko2@dsn.ubharajaya.ac.id³

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Keywords: Motivasi, Reward, dan KinerjaKaryawan.

Received : 17, July 2024

Revised : 24, July 2024

Accepted: 29 , July 2024

©2023The Author(s):
This is an open-access
article distributed under
the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Artikel Penelitian Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap KinerjaKaryawan Di PT. Megah Putra Jayatrans adalah penelitian yang bertujuan untuk membangun hipotesis riset pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Metode artikel penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, Sedangkan Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Hasil artikel Penelitian ini adalah: 1) Pengaruh Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap KinerjaKaryawan; 2) Pengaruh Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap KinerjaKaryawan; 3) Pengaruh Motivasi dan Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap KinerjaKaryawan.

.PENDAHULUAN

Menurut (Rofifah, 2020) Transportasi adalah pemindahan manusia atau barang dengan menggunakan wahana yang digerakkan oleh mesin atau manusia itu sendiri. Transportasi digunakan untuk memudahkan manusia dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari. Proses pengangkutanatautransportasi merupakan gerakan dari tempat asal, yaitu dari mana kegiatan angkutan itu dimulai, ke tempat tujuan, yaitu kemana kegiatan pengangkutan itu di akhiri. Jasa transportasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari Masyarakat Indonesia.

PT. Megah Putra Jayatrans adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi dimana Perusahaan ini menyediakan jasa tenaga kerjanya untuk melakukan pengiriman kendaraan ke berbagai kota di Wilayah Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017. Saat ini, kinerja di PT. Megah Putra Jayatrans mengalami kondisi yang sangat fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai divisi yang ada di PT. Megah Putra Jayatrans disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Jayatrans

No.	Departemen	2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Human Resources	87,8	Baik	88,5	Baik	89,3	Baik
2	Pemasaran dan Public Relation	85,7	Baik	86,3	Baik	87,5	Baik
3	Kuangan dan Accounting	85,4	Baik	86,8	Baik	87,2	Baik
4	Lapangan	84,8	Baik	79,2	Cukup Baik	77,3	Cukup Baik

Sumber : Data Laporan Kinerja Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT. Megah Putra Jayatrans Tahun 2021-2023. Dapat diperhatikan dari tabel diatas bahwa PT. Megah Putra Jayatrans memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai divisi, seperti divisi yang memiliki nilai baik adalah divisi bagian HR, Pemasaran dan *Public Relation*, serta Keuangan dan *accounting*. Sedangkan, divisi yang memiliki penilaian rendah yaitu divisi dibagian lapangan yang menunjukkan penurunannya dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada divisi bagian lapangan.

PT. Megah Putra Jayatrans memiliki beberapa karyawan didalamnya, diantaranya 9 karyawan yang berada didalam area kantor dan 45 karyawan yang berada di area lapangan. Dapat dilihat dari jenis Perusahaan ini yaitu bergerak dibidang jasa ekspedisi dimana karyawan yang dimiliki Perusahaan ini lebih banyak berada di area lapangan dari pada karyawan yang berada di area kantor dan didominasi oleh karyawan laki-laki. 45 karyawan yang berada di area lapangan adalah supir-supir yang akan mengantar/mengirimkan kendaraan ke berbagai kota di Indonesia.

Pada dasarnya, supir-supir yang bekerja di Perusahaan ini berbeda dengan karyawan yang bekerja didalam area kantor. Supir-supir dilapangan tidak memiliki gaji pokok yang diterima setiap bulan, mereka hanya mendapatkan hasil dari uang jalan yang diberikan oleh Perusahaan setiap jasanya ingin dipakai jika ada kendaraan yang akan dikirimkan ke wilayah yang dituju. Permasalahan penurunan kinerja karyawan di Perusahaan ini diduga terjadi karena kurangnya motivasi dan *reward* yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya. Kekurangan motivasi terjadi karena tidak adanya gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulan, sedangkan kekurangan *reward* terjadi karena *reward* yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan berupa bonus tidak diberikan terutama kepada karyawan di bagian lapangan.

Motivasi dan *Reward* merupakan hal yang penting yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja. Sebuah Perusahaan yang memberikan motivasi dan *reward* yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang baik juga, sebaliknya jika suatu Perusahaan tidak dapat memberikan motivasi dan *reward* yang baik kepada karyawannya maka Perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang kurang baik karena mereka akan lebih kurang bersemangat.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans".

TINJAUAN TEORITIS

Berdasarkan buku mengenai Sumber Daya Manusia (Qomariah, 2020) Teori ini dikemukakan oleh A.H.Maslow. Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa keperluan dan kepuasan seseorang yaitu keperluan biologi dan psikologi yang berupa material dan nonmaterial. Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu keperluan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

Ada beberapa macam keperluan, antara lain :

1. *Physiological Needs* (keperluan fisik = biologi) yaitu keperluan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi keperluan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
2. *Safety and Security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah keperluan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah keperluan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok rekan sekerja dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan keperluan social.
4. *Esteem or Status or Egoistic Needs* adalah keperluan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari rekan sekerja dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai blazer untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain
5. *Self Actualization* adalah keperluan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Keperluan aktualisasi diri berbeda dengan keperluan lain dalam dua hal, yaitu :
 - a. Keperluan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
 - b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Keperluan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan karier seorang individu.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Satibi & Asmara, 2023) salah satu faktor pendorong yang dapat melahirkan semangat kerja karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasinya itu sendiri adalah motivasi. Dengan pernyataan tersebut, otomatis orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih giat daripada orang-orang yang tidak termotivasi.

Berdasarkan Hasil Penelitian (Goni et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat

Indonesia cabang Tahuna. Tetapi, terdapat perbedaan dengan hasil penelitian (Palupi et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Daerah Cilacap Jajuk.

H1 : pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Gunawan & Hermawan, 2020) *Reward* merupakan strategi yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* dapat dikatakan sebagai apresiasi manajemen terhadap pencapaian yang sesuai. *Reward* dapat berupa finansial maupun non finansial. *Reward* diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar seorang pegawai semakin giat untuk memperbaiki dan juga meningkatkan prestasi yang dicapainya (Mas'ud et al., 2017) dalam (Gunawan & Hermawan, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian (Gentari & Sunaryo, 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Reward terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. Tetapi, terdapat perbedaan dengan hasil penelitian (Syafiq, 2021) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung).

H2 : pengaruh *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

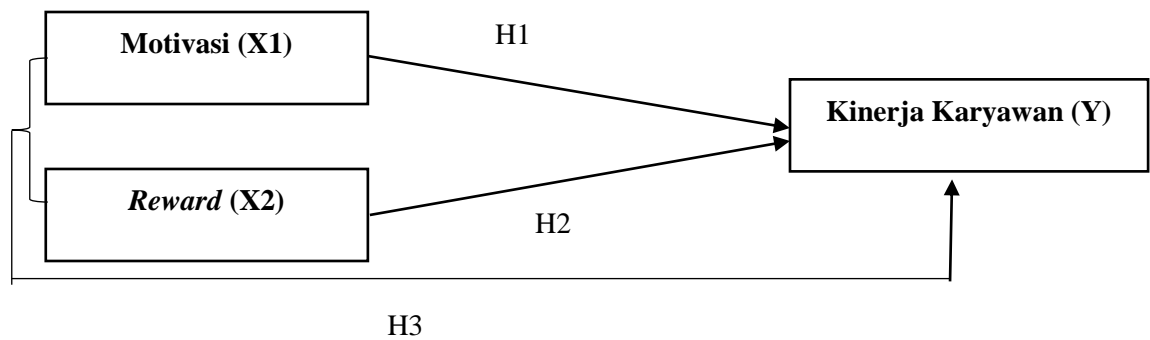
Reward dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya reward dan motivasi kerja yang mendukunglah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pemberian reward sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam kualitas kinerja karyawan. Pada umumnya, dengan adanya posisi atau jabatan-jabatan yang dimiliki seseorang kerap kali mengharapakan upah yang sesuai. (Fajri & Rohman, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian (Fajri & Rohman, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sistem reward dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem reward dan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Sedangkan berbeda dengan penelitian (Syafiq, 2021) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : pengaruh Motivasi (X1) dan *Reward* (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan atas dasar penelitian-penelitian terdahulu dan teori para ahli yang telah menjadi acuan dalam penelitian ini, maka ditemukan bahwa adanya hubungan atau keterikatan antara variabel Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megah Putra Jayatrans, Variabel Independen pada penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan *Reward* (X2) sedangkan Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). berikut ini adalah kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini :



METODOLOGI

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni data dalam penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif juga dapat didefinisikan sebagai metodologi penelitian yang berakar pada pemikiran aliran *positivisme*. Pendekatan ini diterapkan untuk mengetahui karakteristik sampel dan populasi melalui data yang diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh responden penelitian. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memastikan validitas hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sihotang, 2023).

A. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Megah Putra Jayatrans yang bekerja dibagian lapangan yang berjumlah 54 karyawan. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin et al., 2023). Menurut (Nabella et al., 2021) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga dalam penelitian ini, saya menggunakan sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan area lapangan di PT. Megah Putra Jayatrans sejumlah 54 orang dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer (*Primary data*)

Data primer, yaitu data yang sumbernya diperoleh langsung dari informan dengan menggunakan teknik wawancara dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian (Nur et al., 2019). Data tersebut diperoleh serta dikumpulkan melalui observasi langsung, serta menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Area Lapangan PT. Megah Putra Jayatrans secara *online* melalui *GoogleFormulir*.

2. Data Sekunder (*Secondary data*)

Data sekunder, yaitu data ini diperoleh dari sumber bacaan dan dokumentasi yang berhubungan dengan objek penelitian (Nur et al., 2019). Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah mengolah data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 26 untuk menguji instrumen penelitian dan memperoleh hasil penelitian

HASIL

A. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	54	12	25	21.20	2.406
Reward (X2)	54	10	25	21.35	2.979
Kinerja Karyawan (Y)	54	10	25	21.30	2.668
Valid N (listwise)	54				

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Pada tabel diatas menunjukkan pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel Motivasi (X1) didapatkan jawaban minimum responden sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 25 dengan rata-rata (mean) jawaban sebesar 21.20 serta standar deviasi sebesar 2.406. Variabel *Reward* (X2) didapatkan jawaban minimum responden sebesar 10 dan nilai maksimum 25 dengan rata-rata (mean) jawaban sebesar 21.35 serta standar deviasi sebesar 2.979. Variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan jawaban minimum responden sebesar 10 dan nilai maksimum 25 dengan rata-rata (mean) jawaban sebesar 21.30 serta standar deviasi sebesar 2.668.

B. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.610	0.268	Valid
	X1.2	0.580	0.268	Valid
	X1.3	0.806	0.268	Valid
	X1.4	0.742	0.268	Valid
	X1.5	0.718	0.268	Valid
<i>Reward</i> (X2)	X2.1	0.780	0.268	Valid
	X2.2	0.778	0.268	Valid
	X2.3	0.764	0.268	Valid
	X2.4	0.814	0.268	Valid
	X2.5	0.830	0.268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.630	0.268	Valid
	Y.2	0.789	0.268	Valid
	Y.3	0.735	0.268	Valid
	Y.4	0.697	0.268	Valid
	Y.5	0.823	0.268	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r-hitung dari setiap variabel Motivasi, *Reward*, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari dengan tingkat signifikan 5%. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah valid dan layak untuk diolah.

C. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,728	Reliabel
<i>Reward</i>	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,787	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dapat dikatakan bahwa Motivasi, *Reward*, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan lebih lanjut dalam penelitian.

D. Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Kriteria	Keterangan
0,108	0,177	>0,05	Normal

Sumber:

IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,177 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

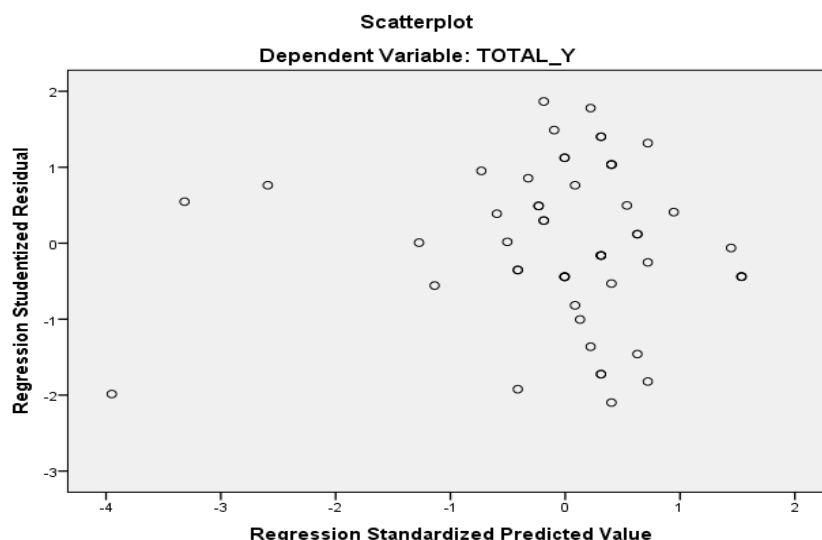
E. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.303	3.301	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Reward</i>	0.303	3.301	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

F. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan gambardiatas hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

G. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.155	.788		-1.465	.149
	Motivasi (X1)	.821	.067	.741	12.247	.000
	Reward (X2)	.236	.054	.263	4.352	.000

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -1,155 + 0,821 X_1 + 0,236 X_2$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

1. Konstanta = -1,155
Memiliki arti bahwa variabel Motivasi dan *Reward* di asumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -1,155.
2. Koefisien Motivasi
Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,821. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,821.
3. Koefisien *Reward*
Nilai koefisien *Reward* sebesar 0,236. Memiliki arti bahwa jika terjadi kenaikan 1 nilai *Reward* maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,236.

H. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.155	.788		-1.465	.149
	Motivasi (X1)	.821	.067	.741	12.247	.000
	Reward (X2)	.236	.054	.263	4.352	.000

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) memiliki t-hitung 12,247 > t-tabel 2,008 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. *Reward* (X2) memiliki t-hitung 4,352 > t-tabel 2,008 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Maka kesimpulannya bahwa secara parsial *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

I. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.941	2	177.970	425.754	.000 ^b
	Residual	21.319	51	.418		
	Total	377.259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), *Reward_X2*, *Motivasi_X1*

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F-hitung 425,754 > F-tabel 3,180. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Motivasi* dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

J. KoefisienDeterminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.941	.647

a. Predictors: (Constant), *Reward_X2*, *Motivasi_X1*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil uji koefisiensi determinasi (R²) diatas menunjukkan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,943 atau 94,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Motivasi* dan *Reward*) sebesar 94,3%, sedangkan 5,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan bahwa pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Karyawan signifikan, hal itu dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut juga didukung dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t-hitung yang didapat dari variabel tingkat pendapatan sebesar 12,247 > t-tabel 2,008 dan $\beta = 0,821$ bersifat positif. Artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Goni et al., 2021) bahwa variabel *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Maka penelitian ini dapat diartikan dengan adanya faktor pendorong yang dapat memberikan semangat kerja atas motivasi pada karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, karyawan yang termotivasi akan dapat melakukan usaha atau bekerja dengan lebih giat dari pada karyawan yang tidak

termotivasi. Dengan itu, semakin meningkatnya motivasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Megah Putra Jayatrans.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada uji t yang menunjukkan bahwa pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan signifikan, hal itu dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut juga didukung dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t-hitung yang didapat dari variabel tingkat pendapatan sebesar $4,352 > t\text{-tabel } 2,008$ dan $\beta = 0,236$ bersifat positif. Artinya *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini artinya *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gentari & Sunaryo, 2022) bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini, dapat diartikan dengan memberikan *Reward* pada karyawan dengan tujuan agar karyawan akan semakin giat untuk memperbaiki dan juga meningkatkan prestasi yang dicapainya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemberian reward, Imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai umpan balik mengenai kinerja atau kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Dengan itu, semakin meningkatnya *Reward* maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Megah Putra Jayatrans.

Pengaruh Motivasi dan *Reward* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F-hitung sebesar $425,754 > F\text{-tabel } 3,180$ atau F-hitung lebih besar dari pada F-tabel. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut, menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel Motivasi dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Fajri & Rohman, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sistem *reward* dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Maka penelitian ini, dapat diartikan bahwa Motivasi dan *Reward* dapat memberikan dampak positif secara bersamaan pada karyawan untuk semangat dalam bekerja dan meningkatkan prestasi yang dicapainya sehingga karyawan mendapatkan umpan balik mengenai kinerja atau kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Besarnya pengaruh dari variabel Motivasi dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar $94,3\%$, sedangkan $5,7\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori penelitian yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk Perusahaan, Penulis selanjutnya dan Perguruan Tinggi sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja baik dari Head Departemen maupun kepala koordinator lapangan sangat perlu memperhatikan dan menciptakan semangat kerja setiap karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasinya yaitu motivasi. Motivasi Kerja yang cukup dapat mendorong karyawan dalam bekerja, mewujudkan kebutuhan dan keinginannya, serta mencapai tujuan dan sasaran perusahaan itu sendiri.
 - b. PT. Megah Putra Jayatrans dapat memberikan *reward* pada karyawan dengan tujuan agar karyawan semakin giat untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang dicapainya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan pemberian *reward*, imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai umpan balik mengenai kinerja atau kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.
 - c. Untuk menciptakan kinerja yang baik pada karyawan di PT. Megah Putra Jayatrans, perusahaan dapat melakukan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan yang sesuai dengan peran dan tugas pekerjaannya masing-masing. Hal tersebut dilakukan dengan harapan agar para karyawan dapat menerapkannya sesuai dengan arahan yang sudah diberikan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya agar membahas mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kedepannya penelitian akan lebih mendapatkan manfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Agar dapat memberikan acuan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN Nur. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.66>
- Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 100–110. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5664>
- Goni, G. H., Manoppo Wilfried S, & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gunawan, B., & Hermawan, Y. C. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (. *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMBYogyakarta Volume 6 No 2 , November 2020 ISSN*, 6(2), 65–80.
- Nabella, septa diana, Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Nur, H., Juharni, & Maidin, R. (2019). Implementasi Program Desa Sehat di Desa Pacellekang Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 24–30.
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan

- Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1152>
- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan Pe). CV. Pustaka Abadi.
- Rofifah, D. (2020). Manajemen Transportasi Kota Oleh Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Satibi, I., & Asmara, F. B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-JKPP*, 9(2), 31. <https://doi.org/10.36448/ejkpp.v9i2.3256>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>