



PENGARUH INDIKATOR *REWARD* TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN TOKO *ONLINE* PALEM STORE

Oktaviani¹

¹Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

¹Alamat email: oviani109@gmail.com

Abstrak: Toko *Online* Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *online* atau biasa disebut *marketplace*. Salah satu masalah yang berulang kali diamati oleh peneliti terkait dengan kinerja karyawan, adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penggerak toko *online*. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja admin adalah dengan memberikan *reward* kepada admin agar dapat memotivasi sehingga admin lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *reward* dan teori kinerja karyawan. Terdapat lima indikator *reward* yaitu upah, gaji, tunjangan, *reward* interpersonal dan promosi. Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kemandirian.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dengan menyebarkan kepada 40 responden yang merupakan populasi yaitu karyawan Toko Palembang. Alat ukur dalam penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear, alat bantu yang digunakan adalah SPSS 25.0.

Berdasarkan hasil jawaban responden, menunjukkan karyawan setuju dengan pernyataan dari masing-masing indikator variabel *reward* dan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa indikator variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa indikator gaji, tunjangan, *reward interpersonal* dan promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan indikator upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko *Online* Palembang.

Kata kunci: *reward*, kinerja karyawan, palem store

1. PENDAHULUAN

Globalisasi telah mengubah banyak aspek masyarakat, termasuk dalam dunia bisnis dan lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menjalankan bisnis di lingkungan global yang modern. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika sumber daya manusia tidak memberikan dukungan yang cukup. Mengingat pentingnya peran SDM,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi dan perusahaan perlu lebih menekankan karyawannya dengan menerapkan prosedur manajemen SDM yang meningkatkan dapat kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan, karena mereka membantu menentukan dan mengarahkan ke mana perusahaan harus bergerak. Karyawan membantu perusahaan menghadapi tantangan. Pengembangan dan pembinaan tenaga kerja yang memiliki bakat dan semangat untuk menyelesaikan tugas dapat berdampak positif pada perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi jelas sangat penting untuk kesuksesan sebuah usaha.

Perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Perusahaan akan menjadi lebih menarik dengan tim manajemen yang terampil. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan. Seni manajemen sumber daya manusia (SDM) mengatur hubungan dan tugas di antara karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan membuat sistem atau rencana yang mengimbangi apa yang mereka terima sebagai insentif atau penghargaan.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pendidikan, pelatihan, menawarkan remunerasi yang sesuai, atau dengan membina lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (Khairiyah (2020)). Agar bisnis dapat bersaing dan tumbuh, mereka benar-benar membutuhkan peningkatan kinerja untuk mendorong kinerja karyawan yang kuat. Mesin perusahaan adalah setiap sumber dayanya, atau sumber daya manusia. Setiap orang memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan, tetapi untuk mendapatkan hasil terbaik, potensi ini harus dimanfaatkan secara efektif. Untuk meningkatkan kinerja pekerja atau sumber daya manusia, pertimbangan ekstra harus diberikan di bidang ini.

Kemampuan untuk berhasil meningkatkan kinerja karyawan terkait erat dengan manajemen ahli sumber daya manusia secara individu, organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan bagaimana organisasi sekarang dikelola. Ini berarti bahwa jika orang memiliki kekuatan dan kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi seperti yang dipersyaratkan oleh persyaratan, tujuan kinerja akan tercapai.

Kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan dan dinilai oleh hasil yang dicapai. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. Kinerja yang di atas rata-rata akan menguntungkan organisasi, sedangkan kinerja di bawah rata-rata akan berdampak negatif. Kinerja karyawan yang buruk adalah kendala umum yang dihadapi bisnis saat mencoba mencapai tujuan mereka.

Menurut Amalia (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja penting bagi perusahaan atau organisasi dan karyawan sendiri meskipun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda. Sehingga perlu dukungan mendorong perbaikan kinerja setiap karyawan di perusahaan, salah satunya adalah untuk merangsang motivasi setiap karyawan individu yang meningkatkan kinerja lebih baik. Motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa *reward* dan insentif untuk karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah *reward* (imbalan). *Reward* yang sesuai dan adil dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Karyawan cenderung bekerja lebih keras dan berkomitmen untuk mencapai target dan sasaran kerja mereka jika mereka merasa bahwa usaha mereka akan dihargai dengan imbalan yang memadai. Karyawan yang tahu bahwa mereka akan mendapatkan *reward* atas usaha mereka

yang baik lebih cenderung bekerja lebih produktif. Imbalan yang diberikan atas pencapaian kinerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mereka akan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi.

Reward adalah semua bentuk pengembalian finansial dan non finansial, karyawan yang diberi imbalan atas jasa mereka yang disumbangkan ke perusahaan (Orsardi, 2019). Menurut Metson dalam Kuncoro (2013), *reward* terbagi menjadi dua jenis yaitu *reward extrinsic* dan *reward intrinsic*. *Reward* ekstrinsik adalah penghargaan yang berasal dari luar diri seseorang. *Reward intrinsic* meliputi finansial *reward* yaitu gaji, tunjangan, bonus, dan non finansial *reward* yaitu *interpersonal reward* dan promosi. *Reward intrinsic* adalah penghargaan yang mengatur diri sendiri yang mencakup penyelesaian, pencapaian, dan otonomi.

Reward (imbalan) didasarkan pada prinsip keadilan, yang dapat juga berupa bonus, piagam, promosi, dan lain-lain. Dengan pemberian *reward* ini, menumbuhkan rasa ingin mengungguli karyawan dan mampu bersaing untuk kepentingan diri sendiri dan perusahaan. Memberikan *reward* kepada karyawan yang setia dan berprestasi yang berhasil dan menyelesaikan tugasnya dengan benar, adalah sebagai bentuk apresiasi perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan lainnya, sehingga memotivasi mereka untuk berhasil.

Reward dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Reward* sangat erat kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, termasuk di industri retail (Permatatiwi, 2019). Pemberian *reward* ini tidak hanya untuk meningkatkan prestasi, tetapi juga agar karyawan membentuk kemauan untuk bekerja lebih baik dan bekerja lebih keras. Dengan meningkatkan moral karyawan maka produktivitas karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan akan lebih baik sehingga tercapai tujuan perusahaan. Jadi, jika sistem *reward* ini diterapkan dengan baik, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat terus eksis dan bersaing dalam dunia bisnis saat ini dan di masa mendatang.

Sejumlah penelitian telah dilakukan tentang pengaruh *reward* terutama yang didasarkan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Yang pertama adalah studi Astuti, dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi negatif oleh insentif. Menurut hasil penelitian kedua penelitian dari Kentjana and Nainggolan (2018), kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *reward*. Hal yang sama diperoleh dari penelitian ketiga dari Aini dan Frianto (2020) yang menghasilkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari peneliti diatas dan variabel yang sama, hal tersebut tidak dapat digunakan untuk menjustifikasi hasil penelitian pada objek dan situasi yang berbeda karena terdapat *research gap* yang membedakannya. Masih terdapat celah yang relevan untuk dimasuki dalam penelitian. Dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dari setiap penelitian merupakan *research gap* yang paling penting mengingat bahwa setiap jenis usaha memiliki karakteristik yang berbeda serta setiap toko atau perusahaan terus membangun kinerja karyawan. Maka hasil penelitian terdahulu belum tentu dapat digunakan untuk mengukur atau mencerminkan kondisi di Toko Palem Store.

Toko Palem Store adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *online* atau biasa disebut *marketplace*, produk yang ditawarkan di *marketplace* itu sendiri seperti peralatan rumah tangga, masker, dan *accessories handphone*. Sejak didirikan pada tahun 2021, Palem Store telah mempekerjakan sekitar 40 orang. Salah satu permasalahan yang sering peneliti lihat dengan kinerja karyawan adalah rendahnya kinerja pekerja dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai penggerak toko *online*. Misalnya, ketika pekerja kurang kreatif, mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan lebih memilih berhenti atau mencari pekerjaan lain. Terlihat dari fenomena yang muncul diantaranya rendahnya motivasi diri karyawan terlihat bahwa sebagian karyawan hanya bekerja pada saat pimpinan memberikan tugas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara mandiri maupun kreatif. Tak lama kemudian,



masih ada karyawan yang mengendur pada jam kerja, kurang perhatian terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaannya.

Fenomena ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja, sikap pegawai tetap perlu diarahkan. Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari Toko Palem Store diperlukan pengetahuan yang profesional dan karyawan yang berdisiplin tinggi, pekerja keras dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut. Hal ini diperlukan untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan pada Toko Palem Store. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di setiap perusahaan merupakan harapan perusahaan, termasuk Toko Palem Store. Insentif perusahaan terhadap karyawan berupa penghargaan bagi karyawan yang setia, berdedikasi, dan jujur terhadap pekerjaannya, namun sebagian karyawan tidak memaksimalkan peran pekerjaannya, misalnya tidak melayani konsumen secara maksimal, dan tingkat kehadiran mereka yang tinggi karyawan dengan tingkat keterlambatan tinggi.

Berdasarkan pada masalah yang dialami toko, situasi ini juga meningkatkan tuntutan dan menurunkan kinerja karyawan, terutama jika tujuan yang ditetapkan tidak segera tercapai. Maka dalam hal ini membutuhkan penilaian dan evaluasi untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pemberian *reward* yang akan diberikan oleh karyawan terbaik (Harahap et al, 2020). Selanjutnya menjadi tanggung jawab toko atau perusahaan bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak terlepas dari kebutuhan manajemen. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja admin toko *online* adalah dengan memberikan *reward* kepada admin agar dapat memotivasi sehingga admin lebih meingkatkan lagi kinerjanya. Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerjanya, cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Disamping itu dalam pemberian *reward* dan insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut (Afandi 2018:88).

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson (2006). Sedangkan menurut Dessler (2005:41) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.

Sinambela and Sinambela (2019:14) berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

2.2. Reward

a. Penguatitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Penguatitan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Reward dapat digambarkan sebagai imbalan atau perbedaan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota staf sehubungan dengan ketidakseimbangan layanan, layanan, atau tantangan yang dihadapi oleh anggota staf (Akafo 2015). *Reward* adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan ((Sopiah dan Sangadji, 2018:358). *Reward* adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual (Sinambela and Sinambela 2019:448)

Reward adalah salah satu instrumen kontrol utama yang digunakan bisnis untuk mendorong staf mencapai tujuan organisasi daripada tujuan pribadi dan untuk berperilaku dengan cara yang disukai perusahaan daripada apa yang menurut mereka menyenangkan, klaim Mulyadi dan Setyawan (2001). Menggambar dari interpretasi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya.

2.2.1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan daripada tujuan pribadi serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan daripada perilaku yang disukai karyawan secara pribadi. *Reward* dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, *reward* sangat erat kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, termasuk di industry retail (Permatatiwi, 2019).

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sari (2021) selain itu menurut Ramadanita, Nugroho, and Suyaman (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adityarini (2022) *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

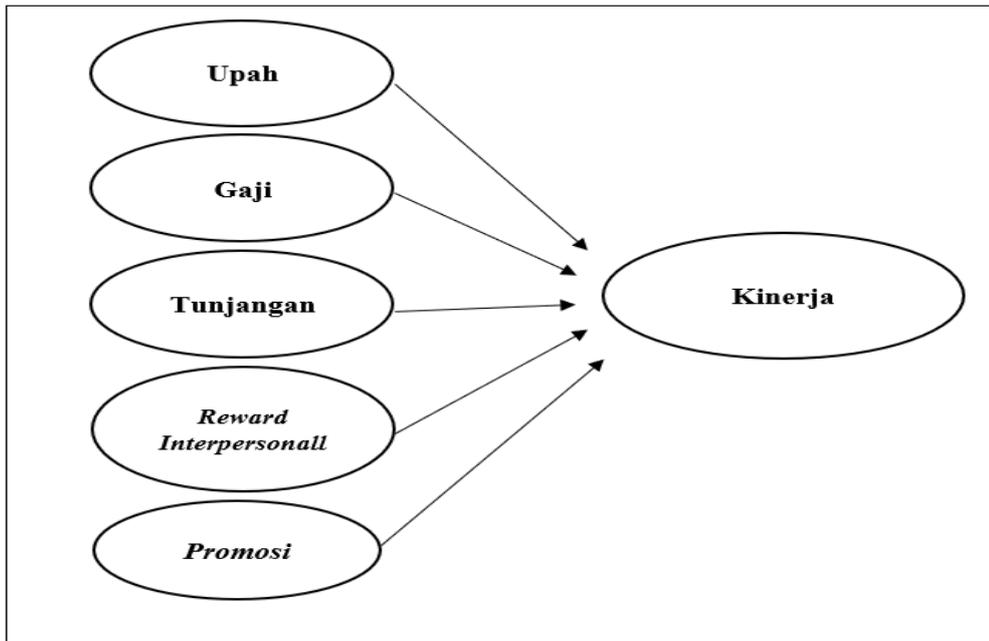
Penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif dengan hubungan sebab akibat yang ingin ditunjukkannya. Objek dari penelitian ini adalah Toko Online Palem Store yang terletak di Jl Pulosari Barat 8 RT. 002RW. 015 Jaka Setia Kabupaten Bekasi 17147. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Online Palm Store. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Online Palm Store yang berjumlah 40 karyawan di seluruh divisi, namun tidak termasuk direksi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 40 sampel yang diambil dari seluruh divisi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan melalui formulir digital (*google form*) atau dengan pertemuan tatap muka. Skala Likert digunakan dalam kuesioner penelitian sebagai alat pengukuran. Alat ukur dalam penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda, alat bantu yang digunakan adalah SPSS 25.0.

Berdasarkan bagaimana masalah penelitian diutarakan, maka kerangka penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir





Sumber: Sumber diolah 2023

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis

- H1 :Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online* Palem Store
- H2 :Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online* Palem Store
- H3 :Tunjangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online* Palem Store
- H4 :*Reward Interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online* Palem Store
- H5 :Promosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko *Online* Palem Store

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Reward Saputra (2017)	Upah	Interval
	Gaji	
	Tunjangan	
	<i>Reward Interpersonal</i>	
	Promosi	
Kinerja Karyawan Robbins (2016)	Kualitas Kerja	Interval
	Kuantitas Kerja	
	Ketepatan Waktu	
	Tanggung Jawab	
	Kemandirian	

Sumber: Saputra (2017), Robbins (2016)



4. HASIL

4.1. Profile Responden

Berdasarkan total 40 responden diperoleh 26 (65.0%) responden berusia 18–25 tahun, 7 (14.5%) responden berusia 26 -35 tahun dan 7 (14.5%) responden berusia lebih dari 35 tahun. Berdasarkan jenis kelamin diperoleh 19 (47,5%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 21 (52,5%) responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh 4 (10.0%) responden lulusan SMK, 22 (55.0%) responden lulusan SMA, 3 (7.5%) responden lulusan D3, 1 (2.5%) responden lulusan D4 dan 10 (25.0%) responden lulusan S1. Dan berdasarkan lama bekerja, diperoleh lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 (12.5%) responden, 1 – 3 tahun sebanyak 24 60.0%) responden, 4 – 6 tahun sebanyak 6 (15.0%) responden dan lebih dari 7 tahun sebanyak 5 (12.5%) responden

4.2. Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *reward* produk pada Tabel 4.5, Item pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator promosi sebesar 4,18 (CI: 3,99-4,12) yaitu “Saya mempunyai promosi naik jabatan ketika kerja saya cukup memuaskan bagi atasan saya”. Sedangkan item pertanyaan yang mendapatkan nilai terendah adalah indikator upah sebesar 3.93 (CI: 3.86-3.99) yaitu “Uang balas jasa saya terima dari perusahaan (upah) sudah adil”

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada Tabel 4.6, item pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator tanggung jawab sebesar 4.40 (CI: 4.15-4.65) yaitu “Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”. Sedangkan item pertanyaan yang mendapatkan nilai terendah adalah indikator kualitas kerja sebesar 3.00 (CI: 2.75 -3.25) yaitu “Saya sangat memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua indikator pernyataan untuk ketiga variabel yang disebarkan kepada 40 responden bersifat valid, karena r hitung $>$ 0,300. R hitung $>$ R tabel setiap butir pernyataan pada variabel indikator reward dan kinerja karyawan sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran.

Variabel kualitas reward memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,840, variabel insentif memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,723 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.907. Keseluruhan variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach’s Alpha $>$ 0,60 sehingga sehingga keempat variabel yang ada dalam penelitian ini terbukti reliabel.

4.4. Hasil Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berdasarkan analisis grafik histogram, membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,121 sehingga lebih besar dari α (0,05). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa data yang ada memenuhi kriteria syarat normalitas sehingga dapat dikatakan residual berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

4.4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

1. Uraian yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Dari grafik scatterplot diperoleh bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,934 + 0,038 X_1 + 0,176 X_2 + 0,215 X_3 + 0,196 X_4 + 0,184 X_5 + \varepsilon$$

Nilai konstanta (a) sebesar 0,934 adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y) jika semua variabel bebas (indikator *reward*) dianggap konstan. Variabel indikator upah (X1) berbanding lurus terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada indikator upah sebesar 0.038. Ini berarti ada hubungan linier positif antara upah dengan kinerja karyawan, bila upah yang diberikan kepada karyawan semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkatkan sebesar 0,038 satuan. Variabel indikator gaji (X2) berbanding lurus terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada indikator gaji sebesar 0.176. Ini berarti ada hubungan linier yang positif antara gaji dengan kinerja, bila gaji yang diberikan kepada karyawan semakin membaik maka kinerja akan semakin meningkatkan sebesar 0.176 satuan. Variabel indikator tunjangan (X3) berbanding lurus terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi indikator tunjangan sebesar 0.215. Variabel indikator *reward interpersonal* (X4) berbanding lurus terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada indikator *reward interpersonal* sebesar 0.196. Variabel indikator promosi (X5) berbanding lurus terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada indikator promosi sebesar 0.184. Ini berarti ada hubungan linier yang positif antara promosi dengan kinerja, bila promosi yang diberikan kepada karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan semakin meningkat sebesar 0.184 satuan.

4.5.1. Hasil Uji t

Pengujian hipotesis pengaruh indikator upah (X1) terhadap kinerja (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,391 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai Sig-t (0,698/2) $> \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap kinerja. Pengaruh indikator gaji (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,519 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai Sig-t (0,017/2) $< \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja. Pengaruh indikator tunjangan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,259 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai Sig-t (0,030/2) $< \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja. Pengaruh indikator *reward interpersonal* (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,277 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai Sig-t (0,002/2) $< \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward interpersonal* terhadap kinerja. Pengaruh indikator promosi (X5) terhadap kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,957 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 dengan nilai Sig-t (0,006/2) $< \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap kinerja.





4.5.2. Hasil Uji F

Nilai F hitung yang diperoleh 25,708 sedangkan nilai F_{tabel} untuk jumlah sampel 40 adalah sebesar 2,45 maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} 25,708 > F_{tabel} 3,23$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi kinerja atau indikator *reward* (upah, gaji, tunjangan, *reward interpersonal*, dan promosi jabatan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.3. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil determinasi R^2 sebesar 0,760 berarti variabel bebas indikator *reward* (upah, gaji, tunjangan, *reward interpersonal*, promosi) dapat menjelaskan sebesar 76,0% terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sedangkan sisanya sebesar 24,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini seperti budaya kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain

5. PEMBAHASAN

5.1. Tanggapan Karyawan terhadap Pemberian Reward dari Toko Online Palem Store

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *reward* item pertanyaan yang memperoleh skor tertinggi adalah indikator promosi sebesar 4,18. Skor tinggi pada indikator promosi menunjukkan bahwa promosi atau naik jabatan dianggap penting oleh responden sebagai bentuk *reward*. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa banyak dari mereka berharap untuk mendapatkan promosi sebagai hasil dari usaha mereka yang memuaskan bagi atasan. Skor tinggi pada indikator ini juga dapat menunjukkan bahwa responden merasa bahwa peluang untuk mendapatkan promosi dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Promosi dapat menjadi faktor pendorong yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan item pertanyaan yang mendapatkan nilai terendah adalah indikator upah sebesar 3,93. Skor rendah pada indikator ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa bahwa upah yang mereka terima tidak dianggap sebagai *reward* yang cukup adil. Hal ini bisa menjadi indikator ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi yang diterima. Indikator ini menyebutkan "upah sudah adil," yang menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan dalam pembayaran adalah penting. Ini bisa mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa bahwa sistem gaji dalam organisasi tidak dianggap adil.

5.2. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan Toko Online Palem Store

Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan pemberian *reward* yang diberikan. Data variabel *reward* yang menunjukkan sebesar 0,839 atau 83,9% menunjukkan adanya hubungan linier positif antara *reward* dengan kinerja pekerja. Berdasarkan data variabel kinerja pegawai diperoleh skor kinerja 0,985 atau 98,5%. Terlihat dari statistik bahwa kinerja karyawan paling dipengaruhi oleh variabel *reward*.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang diterima, didukung oleh temuan penelitian dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Toko Palem meningkat secara signifikan dengan imbalan yang mereka dapatkan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Sari (2021) yang melihat bagaimana kinerja karyawan dalam ekspedisi Si Cepat dan

sampai pada kesimpulan bahwa *reward* berdampak pada kinerja. Penelitian serupa telah dilakukan oleh Nurushshobakh (2017), Sari dkk. (2021), Ramadanita dkk (2021). Namun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityarini (2022) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

6. KESIMPULAN

Dengan menggunakan data dari studi tentang bagaimana *reward* mempengaruhi kinerja pekerja Palem Store, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Palm Store setuju pada pemberian *reward* dari perusahaan, *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Online Palem Store dan pemberian *reward* dari perusahaan meningkat maka karyawan Toko Online Palem Store bekerja lebih baik.

Owner dan manajer harus memastikan bahwa sistem *reward* yang diterapkan di Toko Palem Store bersifat transparan dan berbasis kinerja. Pekerja akan mendapatkan *reward* akan berusaha lebih keras dan bekerja lebih baik sebagai hasilnya. Toko Palem Store perlu berpikir untuk menawarkan berbagai hadiah. Selain *reward* materi seperti bonus atau komisi, pertimbangkan juga memberikan *reward* non-materi seperti pengakuan verbal, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, atau pelatihan. Jenis *reward* yang beragam dapat menarik minat karyawan dengan preferensi yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management, International Edition, 10th Edition*,. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kuncoro. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L., and J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak, and Saron Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sopiah, and E. M. Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: Yogyakarta: CV Andi Offset.

Artikel Jurnal

- Aini, Anisah Nur, and Agus Frianto. 2020. "Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8(2): 323–31.
- Adityarini, Carla. 2022. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(6): 1430–39.
- Akafo, Vera. 2015. "Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation."



European Journal of Business and Management 7(24).

Amalia, Nurul Mutiara Risqi. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Di Kabupaten Sleman. Skripsi. , Yogyakarta.” Universitas Negeri Yogyakarta.

Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin, and Susenohadi Purnomo. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* (1): 103–113.

Khairiyah, Athia. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan Air Traffic Controller (Atc) Bandara Internasional Minangkabau Tahun 2020 (2020) Diploma Thesis,.” Universitas Andalas.

Saputra, Dicky 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* 8(1).

Sari, Dina Wulan. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Reward Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekspedisi Sicepat Ekspres.” *eprints.mercubuana-yogya.ac.id* 4(1).

Sari, Selly Suci Marta, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, and Vicky F Sanjaya. 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.

Nurusshobakh, Azalia. 2017. “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan.” *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 3(1).

Putri Kentjana, Natasya Michelle, and Piter Nainggolan. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)” *National Conference of Creative Industry* (September): 5–6.

Ramadanita, Dewi Nuzila, Edi Suswardji Nugroho, and Dede Jajang Suyaman. 2021. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara.” *Literate; iJurnal ilmiah*.



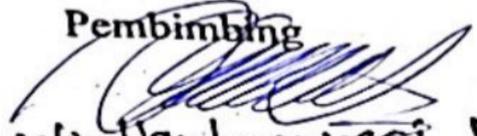
**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Oktaviani
NIM : 28199131 Tanggal Sidang : 12/10/2023
Judul Karya Akhir : Pengaruh Indikator Reward Terhadap Kinerja Pada
Karyawan Toko Online Palembang

Jakarta, 26 / 10 20 23

Mahasiswa/I
Omy
(..Oktaviani.....)

Pembimbing

(Kristin Handayani, SSJ, M.M)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Penulisan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKS.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun
tanpa izin IBIKKS.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie