



Pengaruh Pemberian *Reward* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Oada PT Prima Indo Papua di Kawasan Industri Makassar KIMA 4

Novita Fransisca¹, Petrus Oktavianus H², Marchelyn Pongsapan³

^{1,2}Program studi D4 Pengelolaan Agribisnis Perkebunan, Politeknik Negeri Fakfak, Jl. Imam Bonjol Dalam, Tanama, Distrik Fakfak, Kabupaten Fakfak, Papua Barat, Indonesia 98611

³Program studi D4 Akutansi Sektor Publik, Politeknik Negeri Fakfak, Jl. Imam Bonjol Dalam, Tanama, Distrik Fakfak, Kabupaten Fakfak, Papua Barat, Indonesia 98611

*Penulis korespondensi: novitafransiska@polinef.id

Abstract. *Human resources are one of the important aspects that must be managed optimally by organizations in order to provide maximum contribution to achieving company goals. In the current era of globalization, the level of competition between companies is increasingly fierce, requiring organizations to continuously improve the performance of their employees. This study focuses on two main research questions: how does reward provision affect employee performance at PT Prima Indo Papua and how does motivation provision affect employee performance at the company. The purpose of this study is to determine the extent to which rewards and motivation contribute to improving employee performance. The research variables consist of Reward (X1), Motivation (X2), and Employee Performance (Y). The research population was all 40 employees of PT Prima Indo Papua, while the research sample of 31 people was determined using a saturated sampling technique. The types of data used were primary data obtained through questionnaires and secondary data from company documents. Data analysis was carried out using a quantitative method through hypothesis testing, where the null hypothesis (Ho) was rejected if the significance value was <0.05 . The results showed that reward provision had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.025 < 0.05$, so the alternative hypothesis (Ha1) was accepted. Similarly, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.044 < 0.05$, thus the alternative hypothesis (Ha2) is accepted. Thus, both rewards and motivation are proven to be important factors in improving employee performance at PT Prima Indo Papua. This study implies that company management needs to continue to pay attention to the reward and motivation systems implemented to ensure employee performance is maintained and continuously improved.*

Keywords: *Employees; Industrial Estate; Motivation; Performance; Reward.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus dikelola secara optimal oleh organisasi agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, tingkat persaingan antarperusahaan semakin ketat sehingga menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini berfokus pada dua rumusan masalah utama, yaitu bagaimana pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Prima Indo Papua dan bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana *reward* dan motivasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel penelitian terdiri atas Reward (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Prima Indo Papua yang berjumlah 40 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 31 orang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner serta data sekunder dari dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif melalui uji hipotesis, di mana hipotesis nol (Ho) ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (Ha1) diterima. Demikian pula, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (Ha2) diterima. Dengan demikian, baik reward maupun motivasi terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Prima Indo Papua. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan perlu terus memperhatikan sistem penghargaan dan motivasi yang diterapkan agar kinerja karyawan dapat terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Karyawan; Kawasan Industri; Kinerja; Motivasi; *Reward*.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012).

Karyawan yang merasa terlalu banyak tugas atau tanggung jawab bisa menimbulkan stres dan merasa terbebani. Pasti karyawan setuju kalau beban kerja yang berlebihan itu bisa membuat karyawan merasa lelah dan kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga, karyawan akan malas bekerja dan tidak produktif. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung merasa bosan atau tidak bersemangat dalam bekerja. Mereka merasa tidak punya tujuan atau arah dalam pekerjaannya, sehingga sulit untuk mencapai hasil. Maka, penting bagi perusahaan agar dapat memberikan *reward* dan motivasi agar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, seorang karyawan untuk memiliki tujuan bekerja. Hal ini bisa membantu karyawan untuk terus bekerja dengan semangat atas dasar tujuan yang karyawan miliki.

Pemberian *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah penting untuk memberikan reward kepada karyawan adalah cara untuk menghargai kontribusi yang luar biasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Ini merupakan bentuk apresiasi yang memperlihatkan bahwa perusahaan mengakui dan menghargai upaya serta hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, karena kualitas kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan dihargai dengan *reward* yang sesuai cenderung bekerja dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam beberapa penelitian, pemberian *reward* dan motivasi telah ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan retensi karyawan. Pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan yang membuat karyawan merasa diapresiasi dan dihargai atas kinerja mereka. Hal ini dapat

meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

PT Prima Indo Papua merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi udang beku terutama untuk jenis udang vannamei. PT Prima Indo Papua menjadi salah satu perusahaan pengekspor udang beku yang ada di Makassar, dengan permintaan pasar ekspor di Singapura, China Vietnam, Jepang dan sedang dikembangkan untuk pasar USA dan EU. Dengan adanya hal tersebut, maka pemberian *reward* kepada kariawan harus diberikan sebaik-baik mungkin agar semangat karyawan meningkat dalam bekerja.

PT Prima Indo Papua merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem *reward* berbasis kinerja untuk karyawannya. Pemberian *reward* kepada karyawan di PT Prima Indo Papua berdasarkan pada penilaian hasil kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun program reward yang ada di PT Prima Indo Papua adalah *reward* absensi dan *reward* penjualan. Perusahaan PT Prima Indo Papua juga memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berupa bonus, liburan, dan fasilitas baik berupa kendaraan maupun tempat tinggal karyawan atau biasa disebut sebagai mes.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. *Reward*

Menurut Handoko (2012) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

B. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2016), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2012), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2013), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

C. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian Tugas Akhir ini dilakukan di PT Prima Indo Papua, Jalan KIMA 4 Kav P 3B, Kelurahan Daya, Kecamatan Bringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian tugas akhir ini dilaksanakan selama tanggal 04 Maret s.d 04 April 2024. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Prima Indo Papua yang berjumlah 40 orang. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 31 karyawan pada PT. Prima Indo Papua, Makassar KIMA 4. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah *skala Likert*. Pengolahan data komputer dengan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 24.0. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)
1.	Laki-laki	24 orang
2.	Perempuan	7 orang
Jumlah :		31 Orang

Berdasarkan dari tabel 1 diatas hasil data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang. dan karakteristik responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang karyawan pada PT Prima Indo Papua Makassar KIMA 4.

Deskripsi Jawaban Responden

Hasil pengumpulan data terkait jawaban responden tentang variabel *Reward* (X1) di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Jawaban Responden tentang *Reward* (X1).

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	JUMLAH
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	2	28	0	1	0	31
2.	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	7	21	1	2	0	31
3.	Lama kerja karyawan Lama kerja karyawan dapat diberikan tempat tinggal atau mes diberikan	3	24	3	1	0	31
4.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan	8	22	1	0	0	31
5.	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	5	22	3	1	0	31
6.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan	4	27	0	0	0	31
7.	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari	5	25	0	1	0	31
8.	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi	11	19	0	1	0	31
9.	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	8	22	0	1	0	31
10.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak	5	26	0	0	0	31
11.	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	7	23	1	0	0	31
12.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	4	25	1	1	0	31

Sumber: Data Primer, 2024

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

CS = Cukup setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) pada pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 12 terdapat dari 31 responden yang banyak memilih setuju dengan pertanyaan yang ada pada kusioner tersebut di bandingkan dengan sangat setuju, cukup setuju dan sangat tidak setuju, pada 12 item pertanyaan yang ada pada variabel *reward* (X1) yang terdapat lebih banyak disetujui dari responden atau lebih banyak dipilih responden adalah pertanyaan nomor satu yaitu “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan”, dengan jumlah 28 responden dari 31 sampel atau 31 responden.

Hasil pengumpulan data terkait jawaban responden tentang variabel motivasi (X2) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Jawaban Responden tentang Motivasi (X2).

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	JUMLAH
1.	Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari	7	23	0	1	0	31
2.	Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda	7	22	1	1	0	31
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan desain pekerjaan anda	5	25	0	1	0	31
4.	Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	7	23	1	0	0	31
5.	Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini	7	22	1	1	0	31
6.	Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan	14	16	1	0	0	31
7.	Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja	8	23	0	0	0	31
8.	Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai	8	23	0	0	0	31
9.	Untuk dapat diterima dan disukai, saya menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain	6	23	1	1	0	31
10.	Anda tahu dengan pasti apa yang diharapkan pihak perusahaan sehubungan dengan posisi anda sebagai karyawan	8	22	0	1	0	31
11.	Dalam pekerjaan anda memiliki tujuan serta sasaran untuk mencapai tujuan	5	25	1	0	0	31
12.	Tujuan anda dalam bekerja sudah tercapai	6	21	3	1	0	31

Sumber Data Primer, 2024

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

CS = Cukup setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) pada pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 12 terdapat dari 31 responden yang banyak memilih setuju dengan pertanyaan yang ada pada kusioner tersebut di bandingkan dengan sangat setuju, cukup setuju dan sangat tidak setuju, pada 12 item pertanyaan yang ada pada variabel motivasi (X2) yang terdapat lebih banyak disetujui dari responden atau lebih banyak dipilih responden adalah pertanyaan nomor 3 dan 11, pertanyaan nomor 3 yaitu “Gaji yang diberikan sesuai dengan desain pekerjaan anda” sedangkan pertanyaan nomor 11 yaitu “Dalam pekerjaan anda memiliki tujuan serta sasaran untuk mencapai tujuan”. Dari dua pertanyaan kusioner responden setuju untuk milih pertanyaan tersebut, dengan jumlah responden yang sama yaitu 25 responden dari 31 sampel.

Hasil pengumpulan data terkait jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Jawaban Responden tentang Kinerja (Y).

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	JUMLAH
1.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	4	21	3	3	0	31
2.	Kualitas pekerjaan anda sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	5	26	0	0	0	31
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4	27	0	0	0	31
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	7	24	0	0	0	31
5.	Anda selalu datang ke kantor tepat waktu	11	19	1	0	0	31
6.	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	22	0	0	0	31
7.	Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif	5	26	0	0	0	31
8.	Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	6	25	0	0	0	31
9.	Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	4	27	0	0	0	31
10.	Anda bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua karyawan	8	23	0	0	0	31
11.	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan	9	22	0	0	0	31
12.	Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja	5	25	1	0	0	31

Sumber Data Primer, 2024

Keterangan :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

CS = Cukup setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) pada pertanyaan nomor satu sampai dengan pertanyaan nomor 12 terdapat dari 31 responden yang banyak memilih setuju dengan pertanyaan yang ada pada kusioner tersebut di bandingkan dengan sangat setuju, cukup setuju dan sangat tidak setuju, pada 12 item pertanyaan yang ada pada variabel kinerja (Y) yang terdapat lebih banyak disetujui dari responden atau lebih banyak dipilih responden adalah pertanyaan nomor tiga dan sembilan, pertanyaan nomor tiga yaitu “Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan” sedangkan pertanyaan nomor sembilan yaitu “Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja”. Dari dua pertanyaan kusioner responden setuju untuk milih pertanyaan tersebut, dengan jumlah responden yang sama yaitu 27 responden dari 31 sampel.

Tabel 5. Hasil Signifikansi Pemberian *Reward* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.846	6.877		4.922	.000
	Total X1	.331	.139	.403	2.370	.025

Hasil uji variabel *reward* dengan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ berarti berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan kata lain H_{a1} diterima.

Tabel 6. Hasil Signifikansi Pemberian Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.604	6.433		5.690	.000
	Total X2	.267	.127	.364	2.105	.044

Hasil uji variabel motivasi dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ berarti berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan kata lain H_{a2} diterima.

B. Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa *reward* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Indo Papua Makassar, dengan simpulan ketika pemberian *reward* meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal tersebut terlihat dari nilai t_{hitung} variabel *reward* sebesar 2,370 pada taraf signifikan di bawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,025.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama yaitu” terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sajuyigbe et al (2013) yang menyatakan bahwa *reward*/penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa

bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk karyawan dengan tujuan untuk membuat kinerja menjadi efektif dan efisien. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Edirisooriya (2014) dimana penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemberian *reward* atau penghargaan yang berlaku di PT Prima Indo Papua meliputi gaji, insentif, dan jenjang karir. Untuk pemberian gaji di PT Prima Indo Papua nominal atau besaran gajinya sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka kerjakan dan diberikan per bulannya.

Selain gaji, karyawan juga menerima insentif. Pada divisi tersebut para karyawan bekerja secara kelompok atau team. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diberikan target kerja yang harus dicapai, sehingga ketika target tersebut tercapai maka karyawan bisa menerima insentif yang telah ditetapkan.

Selain gaji dan insentif yang diberikan, karyawan juga bisa mendapatkan jenjang karir yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana untuk jenjang karir karyawan yang bisa menerima adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk menjaga penjualannya tetap bagus dan stabil. Jadi nantinya karyawan tersebut dapat naik ke jabatan yang lebih tinggi baik di perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian *reward* atau penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Prima Indo Papua Makassar, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,105 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,44. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua yaitu "terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan" terbukti kebenarannya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh EK & Mukuru (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penting dalam memberikan motivasi PT Prima Indo Papua Makassar, menerapkan sistem *coaching* dan *conselling*, dimana teknik *coaching* yang perusahaan berikan tersebut bertujuan agar karyawan yang melakukan ataupun kurang paham karyawan dapat dijelaskan. Selain itu ada juga *conselling*, dimana karyawan tersebut bisa mencurahkan apa yang menjadi kesulitan selama mereka melaksanakan tugasnya, dalam memberikan motivasi baik secara

individual, atasan tidak pernah membeda-bedakan satu dengan yang lainnya, sehingga karyawan menerima motivasi sama rata dengan metode yang sama semua.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penempatan kerja karyawan pada divisi penjualan telah disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan tidak akan mengalami kesulitan karena kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menunjang kinerja mereka. Di lain sisi hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi.

Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Fahmi (2013) menjelaskan motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya saat ini kearah yang lebih baik. dan pendapat Kreitner & Kinicki, (2001) yang mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja.

Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan di PT Prima Indo Papua Makassar, akan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena apabila karyawan merasa termotivasi atau perusahaan memberikan sesuatu yang membuat karyawan termotivasi baik berupa penghargaan ataupun perhatian, maka kinerja karyawan tersebut akan baik pula.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: Variabel *reward* dengan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ berarti berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan kata lain H_{a1} diterima. Hasil uji variabel motivasi dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ berarti berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan kata lain H_{a2} diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran meliputi: Perluasan variabel penelitian, penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperjelas variabel yang ingin diteliti/dilihat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Hardani, & Sukma. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Manajemen sarana dan prasarana sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Edirisooriya, W. A. (2014, February 26–27). Impact of reward on employee performance: With special reference to ElectricCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics* (pp. 311–318).
- Edmondson, A. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku organisasi, teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2, Jilid 2). Yogyakarta: BPF.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Harcourt Brace College.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi era global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2). <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Robbins, S. P., & Wibowo. (2007). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Tinjauan pustaka MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sajuyigbe, A. S., Bosede, O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact of reward on employees performance in selected manufacturing companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 27–32.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Jakarta: Raja Grafindo Persada.