

Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara

Apriyanti¹, Junaidi Mustapa Harahap², Muhammad Irwansyah Hasibuan³

Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹apriyanti@gmail.com, ² mustapajunaidi378@gmail.com, ³ iwanhasibuan79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan Pemberian Tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Metode regresi linear berganda penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Pemberian Tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Secara simultan *Reward* dan Pemberian Tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Besar pengaruh *Reward* dan Pemberian Tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan bahwa 96,0% kinerja karyawan di pengaruhi oleh *Reward* dan Pemberian Tunjangan dan sisanya sebesar 0,94 atau 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Reward, Pemberian Tunjangan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of *Rewards* and Allowances on employee performance at PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan, either partially or simultaneously. The sample in this study was 56 employees at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. The multiple linear regression method for determining the sample in this study used a saturated sample or census. The results showed that partially *reward had an effect* on employee performance at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. The provision of allowances partially affects the performance of employees at PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Simultaneously *Rewards* and Allowances have an influence on employee performance at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. The influence of *Reward* and Allowance on employee performance at PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan is indicated by a coefficient of determination of 0.906. This shows that 96.0% of employee performance is influenced by *Rewards* and Allowances and the remaining 0.94 or 9.4% is influenced by other variables that are not used in this study.

Keywords: Reward, Allowance and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsure utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan perannya paling menentukan dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Widodo (2017:272) Memberikan penjelasan tentang hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di

perusahaan dipengaruhi oleh: a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhannya akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya-sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, dan pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan tunjangan.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly mengatakan bahwa tujuan utama penghargaan atau *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Wibowo (2017:307).

Pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin baik kinerjanya akan dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi, akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain penghargaan atau *reward*, pemberian tunjangan terhadap karyawan yang diberikan secara tidak langsung. Karena kualitas sumberdaya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Menurut Widodo (2017:317) Selain upah dan gaji, karyawan juga diberikan *benefits* atau Tunjangan. *Benefits Programs* adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. Seperti pengertian yang telah dijelaskan diatas, pada perusahaan PT. Binanga Mandala, perusahaan tersebut memberikan *reward* dan tunjangan setiap tahun bagi karyawan terbaik guna untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Reward yang telah diterapkan pada PT. Binanga Mandala tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan ataupun perusahaan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian piagam penghargaan dan hadiah lainnya bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Binanga Mandala yang diberikan setiap satu tahun sekali dan diumumkan tepatnya pada tanggal 17 Agustus bersamaan dengan upacara hari kemerdekaan republic Indonesia.

Selanjutnya, perusahaan juga memberikan tunjangan yang wajib diterima oleh karyawan sebagai bentuk kompensasi diluar gaji dan upah. Masing-masing pekerja diberi informasi tentang jaminan sosial yang diterima setiap tahunnya. Widodo (2017:317) memberikan penjelasan tentang Bentuk kompensasinya dari *benefit* tersebut dapat berupa:

a. *Retirement Plans*

Merupakan pensiun pekerja. Metodenya bisa saja berbeda-beda. Bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dan perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

b. *Cafeteria Benefit Plans*

Merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dan bentuknya.

Dari pendapat diatas, dapat diartikan bahwa tunjangan merupakan kompensasi selain gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada sumberdaya manusia nya yaitu karyawan yang berupa dana pensiun yang dapat di lihat seberapa banyak penambahan dana pensiun berdasarkan informasi yang diberi setiap tahun. Untuk memperoleh *reward* dan tunjangan yang akan diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini membutuhkan penilaian dan evaluasi untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pemberian *reward* dan tunjangan yang akan diberikan oleh karyawan terbaik. (Harahap et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Binanga Mandala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pekebunan kelapa sawit. PT. Binanga Mandala sendiri didirikan pada tanggal 27 Desember 1976 di Medan dengan Akts Notaris No. 80 oleh W. Siregar. PT Binanga Mandala terbagi menjadi 2 Wilayah/Divisi yang mana Divisi I terletak di Desa Mandalasena, Kecamatan Silangkitang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dan Divisi 2 Terletak di Desa Sukadame kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Pendiri dan pemilik saham PT. Binanga mandala adalah dimiliki oleh beberapa orang sedangkan saham terbesar dimiliki oleh Ir. Bambang Noto Bandriyanto selaku Direktur Utama di PT. Binanga Mandala. Beliau terlahir dari keluarga militer yang selalu mengutamakan kedisiplinan dan menerapkannya ke dalam ruang lingkup perusahaan PT. Binanga Mandala telah mempunyai standart Operasional Prosedure (SOP), metode Kerja, dan Kebijakan Kesehatan, dan keselamatan Kerja (K3).

Analisis Deskriptif Statistik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 56 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Umur Responden

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	22	39,29%
2	31 – 40	25	44,64%
3	41 – 50	6	10,72%
4	51 – 60	3	5,35%
Jumlah		56	100

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Dari tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur paling dominan dalam penelitian ini antara umur 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 44,64% dan responden terkecil antara umur 51-60 sebanyak 3 orang atau sebesar 5,35%, kemudian antara umur 20-30 tahun ada sebanyak 22 orang atau sebesar 39,29% dan pada umur 41-50 ada sebanyak 6 orang atau sebesar 10,72%. Dapat dikatakan bahwa umur juga sangat berpengaruh terhadap kinerja setiap orang/karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	6	10,71%
2	Laki-laki	50	89,29%
Jumlah		56	100

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 89,29% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 10,71%..

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.3. dibawah ini:

Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	3,57%
2	SMP	11	19,65%
3	SMA	35	62,5%
4	D3	4	7,14%
5	S1	4	7,14%
Jumlah		56	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel .mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan ini adalah SMA sebanyak 35 orang atau 62,5%, angka terkecil berada pada jenjang pendidikan SD yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 3,57%. Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan adalah rata-rata yang berjenjang pendidikan SMA.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan *reward* dan pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala, variabel pemberian *reward* (X_1) terdiri dari 5 butir pernyataan dan variabel tunjangan (X_2) terdiri dari 5 dan kinerja karyawan (Y) terdiri dari 5 butir pernyataan.

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Reward*

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Pemberian *Reward* pada karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemberian *Reward*

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	1,8	0	0	34	60,7	21	37,5	56	100
P2	0	0	0	0	1	1,8	34	60,7	21	37,5	56	100
P3	0	0	0	0	0	0	38	67,9	18	32,1	56	100
P4	0	0	1	1,8	0	0	38	67,9	17	30,4	56	100
P5	0	0	0	0	0	0	38	67,9	18	32,1	56	100

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 4. persentase pernyataan responden terhadap variabel Pemberian *Reward* (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dan 2 yaitu sebesar 37,5% atau sebanyak 21 orang menyatakan jawaban setuju. Dan paling terkecil terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 30,4% atau sebanyak 17 orang yang menyatakan jawaban setuju. Kemudian untuk pilihan jawaban sangat setuju terdapat persentase tertinggi yaitu pada pernyataan 3.4.5 yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 67,9% dan pilihan jawaban terendah pada pernyataan 1,2 ada sebanyak 34 orang atau sebesar 60,7%.

2. Distribusi Jawaban Responden Pada Pemberian Tunjangan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Pemberian Tunjangan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.5. dibawah ini:

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pemberian Tunjangan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	17	30,4	39	69,6	56	100
P2	1	1,8	0	0	0	0	19	33,9	36	64,3	56	100
P3	1	1,8	0	0	0	0	19	33,9	36	64,3	56	100
P4	1	1,8	0	0	0	0	17	30,4	38	67,9	56	100
P5	1	1,8	0	0	0	0	17	30,4	38	67,9	56	100

Sumber: Hasil Penelitian, (2021)

Berdasarkan Tabel 5. persentase pernyataan responden terhadap variabel Pemberian Tunjangan (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 69,6% atau sebanyak 39 orang menyatakan jawaban sangat setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 dan 3 yaitu sebesar 25,0% atau sebanyak 36 orang yang menyatakan jawaban sangat setuju.

3. Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	0	0	37	66,1	19	33,9	56	100
P2	0	0	0	0	0	0	19	33,9	37	66,1	56	100
P3	0	0	0	0	0	0	1	30,4	39	69,6	56	100
P4	1	1,8	0	0	0	0	19	33,9	36	64,3	56	100
P5	1	1,8	0	0	0	0	19	33,9	36	64,3	56	100

Sumber: Hasil Penelitian, (2021)

Berdasarkan tabel persentase pernyataan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 69,6% atau sebanyak 39 orang menyatakan jawaban sangat setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 33,9% atau sebanyak 19 orang.

Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Pemberian *Reward* (X_1), dan Pemberian Tunjangan (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*

variable) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.741	1.140		.650	.519
Reward	.167	.040	.176	4.129	.000
Pemberian Tunjangan	.802	.038	.909	21.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel diatas diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 Reward sebesar 0,167 nilai b_2 Pemberian Tunjangan 0,802 dan nilai konstanta (a) adalah 0,741 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,741 + 0,167X_1 + 0,802X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,741, artinya jika variabel bebas yaitu *Reward* dan *Pemberian Tunjangan* nilainya 0, maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan nilainya 0,741 satuan
- Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,167 artinya jika faktor *Reward* meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan bertambah 0,167 satuan.
- Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,802, artinya jika variabel *Pemberian Tunjangan* meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan bertambah 0,802 satuan.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1) yakni *reward* dan *pemberian tunjangan* terhadap variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan. Dalam *output SPSS*, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh *reward* dan *pemberian tunjangan* terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu dapat dilihat pada tabel 4.8 ini:

Tabel 8.
Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.902	.67489

a. Predictors: (Constant), *Reward* dan *Pemberian Tunjangan*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. menunjukkan bahwa:

- $R = 0,952$ berarti hubungan variabel *reward* dan *Pemberian Tunjangan* terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sebesar 95,2%. Artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 9. Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,905 berarti 90,5% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh *reward* dan pemberian tunjangan. Sedangkan sisanya 9,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* sebesar 0,902 berarti 90,2% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh *reward* dan pemberian tunjangan. Sedangkan sisanya 9,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 0,67489, semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Reward* (X_1), dan Pemberian Tunjangan (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

Perhitungan dimulai dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*), yaitu jika nilai t hitung > t tabel maka di dinyatakan signifikan dengan nilai signifikan < dari nilai probabilitas 0.05. Hasil pengolahan dari Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.741	1.140		.650	.519
<i>Reward</i>	.167	.040	.176	4.129	.000
Pemberian Tunjangan	.802	.038	.909	21.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama *Reward* (X_1)

Terlihat pada kolom *Coefficients* variabel *Reward* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (4,129) > t_{tabel} (1,672) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel *Reward* (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Pemberian Tunjangan (X_2)

Pada kolom *Coefficients* variabel Pemberian Tunjangan (X_2) t_{hitung} (21,318) > t_{tabel} (1,672) yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pemberian Tunjangan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel bebas (*Reward* dan Pemberian Tunjangan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
2. Mencari nilai F_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS
4. Menentukan kriteria pengambilan keputusan
Kriteria pengujian hipotesis *Reward* dan Pemberian Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala adalah:
 - a. Perumusan hipotesisnya yaitu:
 - 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
 - 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
 - b. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$
Dengan derajat pembilang: $k-1 = 3-1 = 2$

Derajat penyebut: $n - k = 56 - 3 = 53$

Maka $F_{\text{tabel } 0,05} = 3,17$

5. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel ANOVA dari hasil pengolahan SPSS yaitu :

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.985	2	115.992	254.662	.000 ^b
	Residual	24.140	53	.455		
	Total	256.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Tunjangan, *Reward*

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 254,662 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

6. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 254,662 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi f dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 53$ sebesar 3,17. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} ($254,662 > F_{\text{tabel}}(3,17)$) maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel *Reward* dan Pemberian Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian.

R Square sebesar 0,902 berarti 90,2% faktor-faktor Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh *Reward* dan Pemberian Tunjangan. Sedangkan sisanya 9,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil statistik deskriptif responden bahwa responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 89,29% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 18,75%. Dari hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki merupakan karyawan yang lebih dibutuhkan dalam perusahaan untuk dapat mencapai kinerja dari pada perempuan.

Dari data responden karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan diperoleh bahwa yang berumur 31-40 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 44,64% responden. Dapat dilihat bahwa perbedaan kondisi individu seperti usia sering kali dapat memberikan perbedaan perilaku kinerja seseorang.

Statistik Deskriptif Variabel

Untuk hasil statistik deskriptif variabel *Reward* yaitu 38 orang (69,7%) Karyawan Setuju bahwa setiap karyawan di PT. Binang Mandala Labuhanbatu Selatan diberikan *reward* sesuai dengan aturan yang berlaku dan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan. Jelas terlihat bahwa pemberian *Reward* kepada setiap karyawan diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

Mengenai variabel Pemberian Tunjangan, 39 orang (69,9%) karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sangat Setuju bahwa Pemberian tunjangan yang diberikan karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kepada setiap karyawan maka sudah tentu karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, sehingga dapat mencapai kemajuan yang pesat bagi perusahaan.

Mengenai variabel Kinerja Karyawan, karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan ada 39 orang (69,6%) Setuju bahwa untuk bisa meningkatkan kinerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan *reward* dan pemberian tunjangan yang sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati bersama antara setiap karyawan dengan pihak perusahaan, maka dari itu antara *reward* dan pemberian tunjangan harus setara agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian parsial pada uji t, menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *reward* masih tergolong tinggi dan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung sebesar $4,129 < t_{\text{tabel}} 1,972$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa pemberian *reward* perusahaan tergolong tinggi hal ini dibuktikan pada hasil tanggapan responden pada indikator pemberian *reward* yang menjelaskan bahwa puasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan tingginya motivasi karyawan dalam penyelesaian tugas-tugas selanjutnya.

Signifikannya pengaruh *reward* (X_1) terhadap kinerja disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja, hal ini dibuktikan pada tanggapan responden pada indikator *reward* yaitu setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan berprestasi, merasa dihargai oleh pimpinan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel Pemberian Tunjangan (X_2) $t_{\text{hitung}} (21,318) > t_{\text{tabel}} (1,672)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pemberian Tunjangan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

Berikut ini alasan variabel tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan: yang pertama adalah pemberian tunjangan diberikan secara proporsional. Artinya setiap karyawan diberikan tunjangan sesuai ukuran yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan besarnya tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

Alasan kedua adalah pemberian tunjangan diberikan secara rutin maupun periodik. Maksudnya tunjangan tersebut diterima dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan, misal: tunjangan makan, diterima setiap hari, sedangkan pada tunjangan lain, seperti: tunjangan kesehatan atau tunjangan hari raya hanya diterima 6 bulan sekali atau 1 tahun sekali.

Alasan ketiga adalah pemberian tunjangan mampu untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Maksudnya tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti: untuk membeli bahan makanan pokok, membeli perlengkapan sehari-hari, dan lainnya.

Pengaruh *Reward* dan Pemberian Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F bahwa Nilai F_{hitung} sebesar 254,662 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi f dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 53$ sebesar 3,17. Jika dibandingkan nilai $F_{\text{hitung}} (254,662) > F_{\text{tabel}} (3,17)$ maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel *Reward* dan Pemberian Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

Pengaruh secara bersama yang terjadi antara variabel *reward* dan tunjangan akan menimbulkan efek yang baik terhadap perusahaan karena karyawan memiliki kinerja yang baik, kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari karyawan yang dipergunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

KESIMPULAN

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *reward* nilai t-hitung diperoleh 4,129 dimana nilai t-tabel pada $\alpha 5\%$ yakni 1,672 artinya positif. Dimana taraf signifikan $\alpha 5\%$ nilai t-hitung $4,129 > t_{\text{tabel}} 1,672$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Pemberian Tunjangan nilai thitung diperoleh 21,318 dimana nilai ttable pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 21,318 > ttable 1.672 dan nilai pvalue pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Pemberian Tunjangan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai Fhitung > Ftabel diperoleh 254,662 > 3.17 artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward dan pemberian tunjangan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,906. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 90,6% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor reward dan pemberian tunjangan. Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrionthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital : Jurnal Ilmu Manajemen*, 02(01), 1–12.
<https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/140>
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Amanah, Dita. Ansari, Dedy Harahap. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Huda, Muhammad Wahid Solihul. (2015) Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowanti Sragen. Tersedia di [Http://Muhammad.Wahid.21311026.co.id](http://Muhammad.Wahid.21311026.co.id). (07 Desember 2020).
- Irawanti, Arik. (2016). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Muhammad Ihsan. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.
- Panca, Putu Adi Pratiwi Indah. Indah, Putu Rahmawati. Dini, Nyoman Andini. (2019). “Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali” *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 2 (1). 4-5.
- Rizki Khairun. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. President Indonesia Medan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Sri Astuti dkk. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Sugini. Hidayah, Syarifah. (2018). “Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 10 (1). 5-17.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. (2006). *Manajemen Reward*. Yogyakarta: UST Press Yogyakarta.
- Supriani. (2018) “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Hasil Produksi Pada PT. Supra Matra Abadi” *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ulya, Basyarul, Panjaitan Hamid. (2019). *Panduan Tata Tulis Skripsi Univa Labuhanbatu Program S-1*. Rantauprapat: Lembaga Penjamin Mutu (LPM).