

Analisis Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

CV. Yasindo Multi Pratama

Alfauzan Muhammad Aulia¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fauzanaulia@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis peran reward dan motivasi kerja, serta sejauh mana pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Yasindo Multi Pratama. Kajian pustaka dilakukan secara mendalam dengan mengacu pada teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, reward, dan motivasi kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV. Yasindo Multi Pratama sebanyak 102 orang, yang juga dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden berjumlah 102 orang. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji t, dibantu oleh software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward yang diterapkan telah sesuai dengan harapan karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan juga tergolong tinggi. Selain itu, reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama. Artinya, semakin tepat reward yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawannya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan sebaiknya juga mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar pemberian reward sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoritis dalam memahami elemen-elemen yang memengaruhi motivasi kerja. Adapun saran untuk penelitian mendatang adalah memperluas jumlah responden serta menggali lebih jauh faktor-faktor lain seperti kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, dan aspek lainnya..

Kata kunci: Reward, Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Pada era perdagangan bebas saat ini, kompetisi yang semakin intens di berbagai sektor menuntut perusahaan untuk menjalankan operasionalnya secara lebih efektif dan efisien. Persaingan yang ketat ini mendorong perusahaan untuk memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia menjadi komponen kunci yang berperan strategis dalam membantu perusahaan bertahan dan beradaptasi terhadap dinamika serta perubahan global yang terus berkembang (Yuwono et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, karena mereka berperan sebagai pengelola, pelaksana, perancang, sekaligus pelaku utama dalam menjalankan seluruh sistem operasional perusahaan. (Tambunan & Pandiangan, 2024). Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk mencocokkan antara kebutuhan perusahaan dan kualifikasi karyawan, tetapi juga untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang selaras dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah (Grace et al., 2024). Salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja karyawan, karena tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, efisien, dan inovatif (Mintawati, 2024). Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri individu yang dapat tumbuh secara internal maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal, baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Pengaruhnya dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi oleh individu tersebut (Esisuarni et al., 2024). Selain itu motivasi dapat mendorong seorang karyawan untuk dapat mengikuti norma sehingga dapat dicapai solusi yang kreatif (Wulansari dan Pratama, 2025).

Sementara itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat atau dorongan internal yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Salianto et al., 2024). Motivasi kerja memegang peranan penting dan krusial dalam setiap perusahaan, karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Dorongan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi pada peningkatan output produksi sekaligus membantu mengurangi biaya yang diperlukan untuk memperbaiki perilaku dan sikap karyawan

(Rahmawati & Sulton, 2024). Motivasi kerja juga menggambarkan mentalitas dan sikap yang dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan sebuah oragnisasasi (Konjala dan Wulansari, 2025).

Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan, karena hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta cenderung mudah menyerah (Esisuarni et al., 2024). Tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat ditinjau berdasarkan absensi karyawan, menurut Septiady & Setiadi (2022) Tingginya tingkat absensi mencerminkan rendahnya motivasi karyawan, sedangkan tingkat absensi yang rendah menunjukkan bahwa motivasi karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Kondisi ini selanjutnya berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya motivasi karyawan adalah CV Yasindo Multi Pratama.

Tabel 1. Absensi Karyawan CV Yasindo Multi Pratama Tahun 2023

No	Total Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			Tidak Hadir	Total (%)
				S	I	A		
1	102	Januari	23	8	6	9	23	22.55
2	102	Februari	20	4	3	5	12	11.76
3	102	Maret	21	2	4	10	16	15.68
4	102	April	22	5	4	13	22	21.56
5	102	Mei	23	3	2	12	17	16.66
6	102	Juni	22	6	8	15	29	28.43
7	102	Juli	21	5	4	11	20	19.60
8	102	Agustus	23	9	3	10	22	21.56
9	102	September	22	7	6	12	25	24.50
10	102	Oktober	21	7	8	14	29	28.43
11	102	November	22	9	5	10	24	23.52
12	102	Desember	23	8	6	12	26	25.49

Sumber : HRD CV Yasindo Multi Pratama

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa karyawan CV Yasindo Multi Pratama mempunyai semangat yang kurang dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan persentase tidak hadir karyawan setiap bulan dalam satu tahun sebagian besar berada diatas 20% yang puncaknya pada bulan Juni dan Oktober dimana besar persentase tidak hadir karyawan sebesar 28.43%. Tingkat absensi ini merupakan tolak ukur untuk perusahaan untuk dapat menilai motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Data – data absensi tersebut menunjukan sebesar 20% karyawan pada perusahaan tersebut masih mempunyai tingkat motivasi yang rendah dan berdampak terhadap kurangnya semangat karyawan dalam masuk kerja. Tidak masuknya karyawan tentu akan berdampak terhadap produktifitas dalam perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nirmalasari & Melawati (2022) Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan, seperti tingkat pendidikan, kedewasaan pribadi, harapan individu, kesesuaian pekerjaan, serta terpenuhinya kebutuhan hidup. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan luar karyawan, meliputi kondisi lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja di dalam perusahaan.. Pada pendapat lain yang dikemukakan oleh Nurpaida et al (2023) motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendapatkan reward agar kebutuhan hidupnya terpenuhi seperti gaji, insentif, gaji, dan penghargaan lainnya, selain itu juga bertujuan untuk menciptakan relasi atau hubungan dengan orang diluar mampun didalam perusahaan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk mencapai karir tertinggi sebagai bentuk pengembangan diri.

Reward merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, oleh sebab itu mereka bekerja untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan pekerjaan mereka (Gandeguai et al., 2024). Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras dan kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya di sebuah organisasi pemerintahan (Muzayyanah (2019)).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Yasindo Multi Pratama Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan CV. Yasindo Multi Pratama didapatkan informasi bahwa CV. Yasindo Multi Pratama memberikan sistem reward kepada karyawannya. Akan tetapi, sistem pemberian reward terhadap dianggap oleh beberapa karyawan masih belum adil. Hal tersebut disebabkan karena hanya posisi sales saja yang mendapatkan reward jika mencapai target. Sedangkan pada devisi lain masih belum ada sistem reward yang mereka dapatkan jika kinerja mereka mendapatkan hasil yang baik. Beberapa karyawan berpendapat bahwa seharusnya karyawan pada devisi lain juga perlu mendapatkan reward, karena keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh devisi sales melainkan juga berkat kerja sama antar devisi yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi reward dan motivasi kerja pada CV. Yasindo Multi Pratama, serta untuk menganalisis pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut..

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Reward

Menurut Lestari & Muslihat (2023) *reward* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja karyawan dalam membantu perusahaan menjalankan bisnisnya yang pada umumnya dapat diberikan dalam bentuk uang. Selanjutnya menurut Gunawan et al., (2023) *reward* merupakan sebuah imbalan, penghargaan, ganjaran atau hadiah dimana perusahaan memberikan *reward* sebagai bentuk motivasi untuk memacu tim yang lainnya. Menurut Pratama & Handayani (2022) *reward* merupakan sebuah bentuk penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas prestasi, potensi atau kontribusi pekerjaan mereka yang baik sehingga menunjukkan hasil yang memusatkan kepada perusahaan. Siregar et al., (2023) mendefinisikan *reward* sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang digunakan oleh sebuah perusahaan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dalam perannya bahkan melebihi target kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Selanjutnya menurut Zhou et al., (2019) reward merupakan sebuah penghargaan atau kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dari sebuah perusahaan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, *reward* tidak hanya dinilai menjadi uang akan tetapi dapat berbentuk seperti kenyamanan kantor, hubungan interpersonal yang baik dalam perusahaan, mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan, peluang dalam bertumbuh dan berbagai hal lainnya yang sulit di ukur dalam bentuk uang.

Dimensi *reward* menurut Mahmudi dalam (Adityarini, 2022), yaitu:

1. Gaji dan Bonus dengan indikator , kenaikan gaji pokok, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang, dan tambahan honorarium
2. Kesejahteraan, dengan indikator yaitu, tunjangan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan rohani
3. Pengembangan karir, dengan indikator yaitu, Penugasan studi lanjut dan Penugasan pelatihan
4. Penghargaan psikologis dan sosial, dengan indikator yaitu, Promosi jabatan, pujian, pengakuan, dan pemberian kepercayaan.

B. Motivasi Kerja

Menurut Qëndrim (2020) motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk membuat mereka dapat menentukan pekerjaan mereka dan tetap tinggak serta bekerja kerja pada posisi yang diberikan terhadapnya. Motivasi karyawan dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan atau tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Indriyani & Amini (2020) motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada dalam diri individu, yang memengaruhi berbagai aspek seperti kualitas, intensitas, arah, dan durasi perilaku kerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk meningkatkan antusiasme dan komitmen dalam melaksanakan suatu aktivitas, yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Karena setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman khusus untuk menciptakan kondisi yang mampu mengarahkan motivasi tersebut agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Engidaw (2021) seorang karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja kemungkinan besar akan memberikan sedikit usaha dalam menyelsaikan tugas-tugasnya, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang rendah, menghindari tempat kerja, dan bahkan keluar dari pekerjaannya jika diberikan kesempatan untuk melakukannya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja cenderung bersedia menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi, kreatif, gigih, dan produktif. Selanjutnya menurut Sabir & Ahmad (2022) motivasi merupakan proses secara individu yang menunjukkan tujuan, beragam segi dan tujuan memotivasi iden untuk memprediksi perilaku. Motivasi dalam diri karyawan membuat pekerjaannya menarik, bertanggung hawab, kreatif, energik, dan pekerja keras (Niroula, 2022).

Dimensi motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Mc. Celelland dalam (Hasibuan, 2020) , yaitu sebagai berikut;

1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need Achievement*), dengan indikator yaitu, kreativitas kerja, prestasi kerja, dan target dalam bekerja.i.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*), dengan indikator yaitu, partisipasi diperusahaan, keinginan diterima lingkungan perusahaan, dan keinginan dihormati.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) dengan indikator yaitu, kepuasan, kemampuan mencapai kekuasaan, dan penguasaan pekerjaan.

C. Hubungan Reward Terhadap Motivasi Karyawan

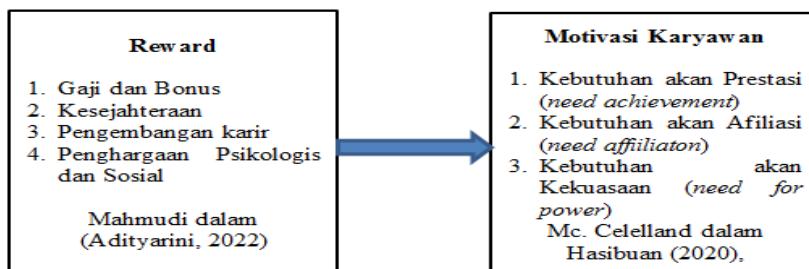
Sistem penghargaan merupakan hal yang penting bagi perusahaan manapun. System penghargaan yang dikelola dengan baik dapat memberikan insentif terhadap kualitas pekerjaan dan kinerja karyawaan. Begitupun sebaliknya, pengelolaan system yang buruk dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja,

kinerja yang tidak produktif dan bahkan meningkatkan persentase pergantian staf Niguse & Getachew (2019). Pihak manajemen perusahaan perlu memutuskan pemberian penghargaan atas pencapaian seorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah diberikan, misal jika karyawan mencapai target penjualan perusahaan maka perusahaan dapat memberikan bonus atau insentif terhadap capaian tersebut sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan (Noorazem et al., 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kurnia et al (2022) reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal tersebut disebabkan karena PT. Deraya sudah memberikan semaksimal dan seadil mungkin terhadap karyawannya sehingga karyawan perusahaan tersebut terpicu untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan target dan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan Prdanyani et al (2020) juga menunjukkan bahwa reward memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan di CV Ayudya Tabanan Bali. Hal ini disebabkan oleh pemberian reward yang dianggap memadai oleh sebagian besar karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat serta motivasi kerja mereka. Bentuk reward yang diberikan meliputi apresiasi berupa puji dan umpan balik positif dari atasan ketika karyawan berhasil mencapai hasil kerja yang memuaskan. Selain itu, karyawan juga memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan, serta menerima kompensasi lembur yang sesuai saat bekerja di luar jam kerja normal. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pratama et al. (2018) menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pemberian insentif dapat memunculkan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi hal tersebut belum tentu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan (Taufik & Rachmawati, 2023). Motivasi kerja berkembang dari berbagai faktor pendukung yang penting untuk kelangsungan organisasi. Meski demikian, insentif tidak selalu menjadi pendorong utama motivasi kerja, karena insentif dianggap sebagai hak yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja mereka. (Maulidya & Siharis, 2022).

D. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran pada gambar 1, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh reward terhadap motivasi karyawan”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sahir (2022) merupakan penelitian yang terstruktur mulai dari awal penelitian hingga akhir penelitian, penelitian kuantitatif juga menggunakan statistic untuk mengolah data sehingga data yang didapatkan dan hasilnya berupa angka dan menekankan hasil objektif berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan tujuannya penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional. Menurut Darwin et al., (2021) merupakan penelitian yang mempunyai tujuan terhadap hubungan antara dua atau lebih aspek penelitian pada fenomena dan situasi yang ada. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan dan pengaruh *reward* yang diberikan oleh Perusahaan CV. Yasindo Multi Pratama terhadap motivasi kerja karyawan.

Populasi menurut Hardani et al (2020) merupakan keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari benda-benda, hewan, manusia, tumbuh-tumbuhan, gejala-gjala, peristiwa, atau nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai beberapa karakteristik tertentu pada sebuah penelitian. Selanjutnya menurut Sahir (2022) populasi merupakan skor keseluruhan pada individu yang karakteristiknya akan dilakukan penelitian. Pada penelitian ini populasi penelitian ini yaitu karyawan CV. Yasindo Multi Pratama yang berjumlah 102 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, atau disebut juga sampel jenuh yang berjumlah 102 karyawan CV. Yasindo Multi Pratama.

Data dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana, penghitungan koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan uji t, yang dibantu oleh software SPSS versi 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang memiliki tujuan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data dari suatu sampel. Oleh karena itu, skor hasil akan dikategorikan sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan pada bab sebelumnya dan ditampilkan berdasarkan hasil garis kontinum. Dengan menggunakan pernyataan dalam kuesioner yang disebarluaskan untuk penelitian ini, diperoleh tanggapan dari karyawan CV. Yasindo Multi Pratama mengenai reward dan motivasi kerja. Selanjutnya, berikut disajikan analisis deskriptif berdasarkan respon yang diterima.

1. Taggapan Responden terhadap Reward pada CV. Yasindo Multi Pratama

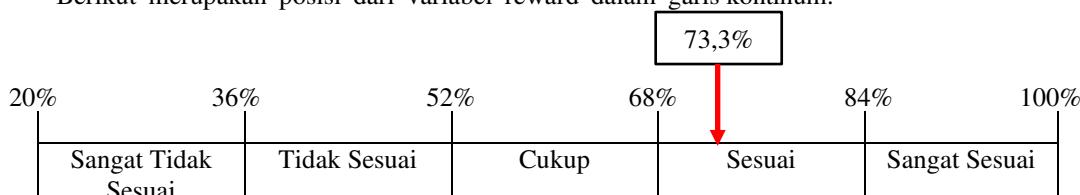
Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Reward

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Perusahaan saya membayarkan gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan sehari hari	22	36	31	8	5	368	510	72,2%	Sesuai
	Skor	110	144	93	16	5				
2.	Perusahaan saya memberikan bonus/insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai	23	36	30	8	5	370	510	72,5%	Sesuai
	Skor	115	144	90	16	5				
3.	Perusahaan saya memberikan bonus/Insentif sudah adil dan merata	25	39	24	8	6	375	510	73,5%	Sesuai
	Skor	125	156	72	16	6				
4.	Perusahaan saya memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan	24	38	26	8	6	372	510	72,9%	Sesuai
	Skor	120	152	78	16	6				
5.	Perusahaan saya memberikan tunjangan telah sesuai dengan kebutuhan	25	42	21	8	6	378	510	74,1%	Sesuai
	Skor	125	168	63	16	6				
6	Perusahaan saya memberikan hadiah liburan kepada karyawan yang berprestasi	23	37	27	8	7	367	510	72,0%	Sesuai
	Skor	115	148	81	16	7				
7	Perusahaan saya memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang	25	41	24	6	6	379	510	74,3%	Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		5	4	3	2	1				
	baik									
	Skor	125	164	72	12	6				
8	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan karir	25	44	21	6	6	382	510	74,9%	Sesuai
	Skor	125	176	63	12	6				
9	Perusahaan saya memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan pengembangan karyawan	25	38	23	8	8	370	510	72,5%	Sesuai
	Skor	125	152	69	16	8				
10	Perusahaan saya memberikan pujian kepada karyawan berprestasi	27	43	19	8	5	385	510	75,5%	Sesuai
	Skor	135	172	57	16	5				
11	Perusahaan saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	23	34	33	6	6	368	510	72,2%	Sesuai
	Skor	115	136	99	12	6				
12	Perusahaan saya memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan baik	25	33	34	5	5	374	510	73,3%	Sesuai
	Skor	125	132	102	10	5				
Jumlah Skor Total						4.488	6.120	73,3%	Sesuai	
Presentase Skor Rata-Rata										

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berikut merupakan posisi dari variabel reward dalam garis kontinum:



Gambar 2 Garis Kontinum Variabel Reward

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 12 pernyataan terkait variabel reward, terlihat pada gambar 2, bahwa reward yang diberikan oleh CV. Yasindo Multi Pratama kepada karyawannya dikategorikan sesuai, dengan presentase skor rata-rata 73,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa reward yang diberikan oleh CV. Yasindo Multi Pratama sudah sesuai dengan keinginan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki pemahaman yang baik terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Kesesuaian ini dapat mencerminkan adanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta adanya evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan yang diterapkan.

Fernando dan Wulansari (2020) menyatakan bahwa komunikasi intenal didalam sebuah organisasi sangat penting.

Menurut penelitian yang dilakukan Amelia (2024) penghargaan ataupun pengakuan yang diperoleh karyawan akan memunculkan perasaan senang dan bangga sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih bersemangat karena merasa lebih bangga dan dihargai. Reward adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Para karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, sehingga mereka mengharapkan kompensasi yang seimbang dengan usaha dan tanggung jawab yang mereka berikan. Dengan pemberian reward yang tepat, karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga pencapaian kinerja mereka dapat diapresiasi secara layak (Gandeguai et al., 2024). Zhou et al., (2019) menjelaskan bahwa reward merupakan sebuah penghargaan atau kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dari sebuah perusahaan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, *reward* tidak hanya dinilai menjadi uang akan tetapi dapat berbentuk seperti kenyamanan kantor, hubungan interpersonal yang baik dalam perusahaan, mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan, peluang dalam bertumbuh dan berbagai hal lainnya yang sulit diukur dalam bentuk uang.

2. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

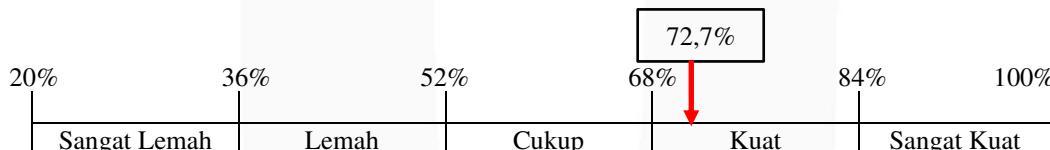
Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		5	4	3	2	1				
1.	Saya berusaha meningkatkan kreativitas saya dalam melakukan pekerjaan	27	29	36	5	5	374	510	73,3%	Kuat
	Skor	135	116	108	10	5				
2.	Saya bersemangat untuk mendapatkan prestasi yang tinggi dalam perusahaan	26	32	30	7	7	369	510	72,4%	Kuat
	Skor	130	128	90	14	7				
3.	Saya selalu menentukan target yang tinggi pada saat bekerja	27	33	31	6	5	377	510	73,9%	Kuat
	Skor	135	132	93	12	5				
4.	Saya selalu ingin berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	27	32	30	7	6	373	510	73,1%	Kuat
	Skor	135	128	90	14	6				
5.	Saya berusaha menjadi individu yang dapat diterima oleh orang lain	24	26	38	9	5	361	510	70,8%	Kuat
	Skor	120	104	114	18	5				
6	Saya selalu ingin dihormati dalam pekerjaan	24	40	25	8	5	376	510	73,7%	Kuat
	Skor	120	160	75	16	5				
7	Saya merasa puas terhadap kedudukan yang telah saya capai	24	30	33	7	8	361	510	70,8%	Kuat

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		5	4	3	2	1				
	Skor	120	120	99	14	8				
8	Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya untuk mencapai kekuasaan dalam bekerja	26	33	29	8	6	371	510	72,7%	Kuat
	Skor	130	132	87	16	6				
9	Saya ingin menguasai seluruh tugas yang diberikan kepada saya	25	40	24	7	6	377	510	73,9%	Kuat
	Skor	125	160	72	14	6				
Jumlah Skor Total						3.339	4.590	72,7%	Kuat	
Presentase Skor Rata-Rata										

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berikut merupakan posisi dari variabel motivasi kerja dalam garis kontinum:



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan jumlah skor tanggapan dari 9 pernyataan terkait variabel motivasi kerja, terlihat pada gambar 3. bahwa motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama dikategorikan kuat, dengan presentase skor rata-rata 72,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama sudah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat, komitmen, dan dorongan internal yang tinggi untuk menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan kerja. Kekuatan motivasi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja, sistem manajemen, dan mungkin juga faktor penghargaan (reward), sudah cukup mendukung kebutuhan dan harapan karyawan.

Motivasi kerja memiliki tujuan utama untuk mendorong dan mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu mengurangi hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan produktivitas perusahaan karena karyawan menjadi kurang bersemangat, kesulitan menyelesaikan tugas, serta mudah putus asa (Hifnies, 2022). (Esisuarni et al., 2024). Motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk melaksanakan segala sesuai dengan sungguh-sungguh sehingga jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang ia hasilkan terhadap perusahaan juga pasti akan mengalami peningkatan (Devi et al., 2023). motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendapatkan reward agar kebutuhan hidupnya terpenuhi seperti gaji, insentif, gaji, dan penghargaan lainnya, selain itu juga bertujuan untuk menciptakan relasi atau hubungan dengan orang diluar mampun didalam perusahaan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk mencapai karir tertinggi sebagai bentuk pengembangan diri (Nuraida et al, 2023).

B. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian, dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Tujuan utamanya adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan, pengaruh, atau perbedaan antar variabel yang sedang diteliti.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses perhitungan statistik dalam

analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26, yang hasilnya disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,047	1,975	5,594	,000
	Reward	,493	,044		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil pada Tabel 4., maka dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,047 + 0,493X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut variabel reward dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap motivasi kerja sebagai berikut :

- Nilai konstanta bertanda positif 11,047 yang menunjukkan apabila variabel reward sama dengan 0, maka motivasi kerja bernilai sebesar 11,047.
- Variabel reward memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,493 hal ini berarti apabila reward sesuai penerapannya setiap 1 satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,493

Berdasarkan uraian tersebut dapat dibuktikan pada CV. Yasindo Multi Pratama, jika reward bernilai positif, maka motivasi kerja karyawan pada CV. Yasindo Multi Pratama akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien determinasi (R^2) atau seberapa besar pengaruh (kontribusi) yang diberikan oleh variabel reward terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil oleh data SPSS 26 dari tabel korelasi berikut ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,557	,553	4,108
a. Predictors: (Constant), Reward				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian Determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,747^2 \times 100 \% \\ &= 55,7 \% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (Kd) yang diperoleh sebesar 55,7% menunjukkan bahwa reward memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 55,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan atau asumsi tentang populasi dengan menggunakan data yang diambil dari sampel penelitian. Tujuan utamanya adalah membantu pengambilan keputusan secara objektif, yaitu menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, melalui penerapan metode analisis statistik. Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji t menggunakan taraf signifikan dibawah $\alpha = 0,05$ atau dengan tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria :

- Taraf signifikansi
 - Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:
 $H_0: \beta \leq 0$, artinya terdapat pengaruh reward terhadap motivasi kerja
 $H_a: \beta > 0$, artinya tidak terdapat pengaruh reward terhadap motivasi kerja
 Kriteria uji hipotesis bedasarkan uji t, yaitu :
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,047	1,975		5,594	,000
	Reward	,493	,044	,747	11,223	,000

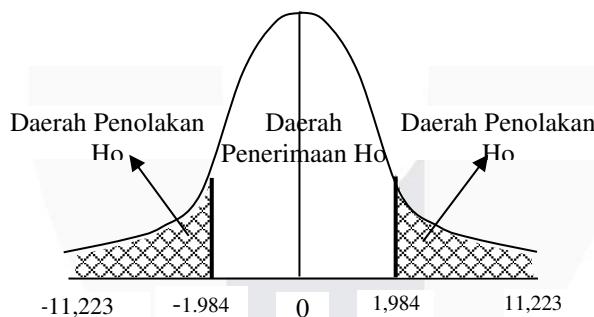
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Tabel 6. menunjukkan taraf signifikansi pengaruh reward terhadap motivasi kerja sebesar nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t_{hitung} variabel reward sebesar 11,223 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 102 - 2 \\ t_{tabel} &= t_{tabel} = t(\alpha ; df) \\ &= (0.05 ; 100) \\ &= 1,984 \end{aligned}$$

Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 11,223 > t_{tabel} = 1,984$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti, reward berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel reward terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat digambarkan dalam kurva, seperti terlihat padagambar 4.8 :

Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (Uji t)

C. Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yang menjadi fokus peneliti dan sudah diuji yaitu rewar sebagai variabel X, dan motivasi kerja sebagai variabel Y, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Yasindo Multi Pratama.

1. Analisa Reward pada CV. Yasindo Multi Pratama

Variabel reward dalam penelitian ini diukur melalui beberapa dimensi, yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta penghargaan bersifat psikologis dan sosial. Berdasarkan tanggapan responden yang merupakan karyawan CV. Yasindo Multi Pratama variabel reward memperoleh skor 4.488 dengan rata-rata persentase 73,3% berada pada interval 68% – 84%, dikategorikan sesuai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa reward yang diberikan oleh CV. Yasindo Multi Pratama sudah sesuai dengan keinginan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki pemahaman yang baik terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Kesesuaian ini dapat mencerminkan adanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta adanya evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan yang diterapkan.

Dari 12 pernyataan mengenai reward, yang mendapatkan tanggapan tertinggi diperoleh pada pernyataan "Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan berprestasi" menghasilkan skor sebanyak 385 dengan presentase sebesar 75,5%, sehingga dapat dikategorikan sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa perusahaan memberikan pujian kepada karyawannya sesuai dengan prestasi yang dilakukan. Sedangkan yang mendapatkan tanggapan terendah adalah pernyataan "Perusahaan memberikan hadiah liburan kepada karyawan yang berprestasi" menghasilkan skor sebanyak 367 dengan presentase sebesar 72%, walaupun menjadi yang terendah namun dikategorikan sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa menilai perusahaan memberikan hadiah liburan kepada karyawan yang berprestasi sudah sesuai.

Menurut penelitian yang dilakukan Amelia (2024) penghargaan ataupun pengakuan yang diperoleh karyawan akan memunculkan perasaan senang dan bangga sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih bersemangat karena merasa lebih bangga dan dihargai. Reward merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Setiap individu bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka mengharapkan imbalan yang sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, karyawan cenderung akan bekerja lebih giat dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, guna memperoleh reward atas pencapaian kinerja yang telah diraih. (Gandeguai et al., 2024). Zhou et al., (2019) menjelaskan bahwa reward merupakan sebuah penghargaan atau kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dari sebuah perusahaan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, *reward* tidak hanya dinilai menjadi uang akan tetapi dapat berbentuk seperti kenyamanan kantor, hougan interpersonal yang baik dalam perusahaan, mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan, peluang dalam bertumbuh dan berbagai hal lainnya yang sulit diukur dalam bentuk uang.

2. Analisa Motivasi Kerja pada CV. Yasindo Multi Pratama

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Berdasarkan tanggapan responden yang merupakan karyawan CV. Yasindo Multi Pratama variabel motivasi kerja memperoleh skor 3.339 berada pada interval 68% – 84%, dikategorikan kuat. motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama sudah kuat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat, komitmen, dan dorongan internal yang tinggi untuk menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan kerja. Kekuatan motivasi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja, sistem manajemen, dan mungkin juga faktor penghargaan (reward), sudah cukup mendukung kebutuhan dan harapan karyawan.

Dari 9 pernyataan mengenai motivasi kerja, yang mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu pernyataan "Saya selalu menentukan target yang tinggi pada saat bekerja" menghasilkan skor sebanyak 377 dengan persentase sebesar 73,9%, sehingga dapat dikategorikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan yang kuat untuk menentukan target yang tinggi pada saat bekerja. Dan pernyataan "Saya ingin menguasai seluruh tugas yang diberikan kepada saya." menghasilkan skor sebanyak 377 dengan persentase sebesar 73,9%, sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden berkeinginan kuat untuk menguasai seluruh tugas yang diberikan. Sedangkan yang mendapatkan tanggapan terendah adalah pernyataan "Saya berusaha menjadi individu yang dapat diterima oleh orang lain" menghasilkan skor sebanyak 361 dengan persentase sebesar 70,8%, sehingga dapat dikategorikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden berusaha dengan kuat untuk menjadi individu yang dapat diterima oleh orang lain. Dan pernyataan "Saya selalu ingin dihormati dalam pekerjaan." menghasilkan skor sebanyak 376 dengan persentase sebesar 73,7%, sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden berkeinginan kuat untuk selalu dihormati dalam pekerjaan.

Menurut Hifnie (2022) pada dasarnya, motivasi kerja berperan dalam mendorong dan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu mengurangi kemungkinan munculnya hambatan, kesalahan, dan kegagalan selama proses kerja berlangsung. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak terhadap produktivitas perusahaan karena dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang semangat, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mudah menyerah (Esisuarni et al., 2024). Motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk melaksanakan segala sesuai dengan sungguh-sungguh sehingga jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang ia hasilkan terhadap perusahaan juga pasti akan mengalami peningkatan (Devi et al., 2023). motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendapatkan reward agar kebutuhan hidupnya terpenuhi seperti gaji, insentif, gaji, dan penghargaan lainnya, selain itu juga bertujuan untuk menciptakan relasi atau hubungan dengan orang diluar mampun didalam perusahaan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk mencapai karir tertinggi sebagai bentuk pengembangan diri (Nurpaida et al, 2023).

3. Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja pada CV. Yasindo Multi Pratama

Analisis pengaruh variabel reward terhadap motivasi kerja dilakukan melalui pengujian hipotesis dengan uji t dengan bantuan SPSS 26, diperoleh nilai T-statistic untuk variabel reward terhadap motivasi kerja sebesar 11,223. Jika dibandingkan dengan t-tabel yang sebesar 1,984 nilai t- statistic lebih besar dibandingkan t-tabel. Kemudian, nilai p-value pada variabel reward terhadap motivasi kerja adalah 0.000 angka tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi. Sehingga, berdasarkan angka-angka tersebut dapat dikatakan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Kesimpulannya adalah reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, ketika reward diterapkan sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia et al (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal tersebut

disebabkan perusahaan sudah memberikan reward semaksimal dan seadil mungkin terhadap karyawannya, sehingga karyawan perusahaan tersebut terpicu untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan target dan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kemudian penelitian Prdanyani et al (2020) hasil penelitian juga menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemberian reward yang dinilai cukup memadai oleh sebagian besar karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka. Bentuk reward yang diberikan oleh perusahaan antara lain berupa puji-pujian atau tanggapan positif dari atasan atas kinerja karyawan yang memuaskan, pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan diri, serta pemberian upah lembur yang sesuai bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pratama et al. (2018) berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pemberian insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan lebih memunculkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, namun tidak secara langsung mendorong peningkatan motivasi kerja. (Taufik & Rachmawati, 2023). Motivasi kerja terbentuk dari berbagai faktor pendukung yang esensial bagi kelangsungan organisasi. Namun demikian, insentif tidak selalu berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja, karena insentif dianggap sebagai hak yang layak diterima oleh pegawai sesuai dengan hasil kinerja mereka. (Maulidya & Siharis, 2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward yang diberikan CV. Yasindo Multi Pratama kepada karyawannya dikategorikan sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Yasindo Multi Pratama memiliki pemahaman yang baik terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Kesesuaian ini dapat mencerminkan adanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta adanya evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan yang diterapkan.
2. Motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama dikategorikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat, komitmen, dan dorongan internal yang tinggi untuk menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan kerja. Kekuatan motivasi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja, sistem manajemen, dan mungkin juga faktor penghargaan (reward), sudah cukup mendukung kebutuhan dan harapan karyawan.
3. Reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Yasindo Multi Pratama. Ketika reward diterapkan sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Aspek Praktis

Sebagai saran praktis dari penulis terangkum dibeberapa item berikut ini:

- a. Reward yang diberikan CV. Yasindo Multi Pratama dikategorikan sudah sesuai, namun terdapat tanggapan yang terendah terutama dari aspek perusahaan memberikan hadiah liburan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa bentuk reward tersebut kurang relevan atau kurang diminati oleh sebagian besar karyawan. Dengan demikian perusahaan hendaknya melakukan evaluasi terhadap preferensi karyawan dalam hal bentuk penghargaan yang paling memotivasi. Langkah yang dapat diambil antara lain adalah melakukan survei atau forum diskusi internal guna menggali bentuk reward yang dianggap lebih bermakna oleh karyawan, baik dari sisi kebutuhan pribadi maupun keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan reward yang lebih fleksibel dan personal, seperti sistem poin yang bisa ditukar dengan hadiah pilihan karyawan (misalnya bonus tunai, gadget, pelatihan, atau benefit lainnya). perusahaan sebaiknya tidak hanya terpaku pada satu bentuk penghargaan. Pemberian reward yang bersifat opsional akan memberikan nilai lebih dan meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga sistem penghargaan menjadi lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja.
- b. Motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama dikategorikan sudah kuat, namun terdapat tanggapan yang terendah terutama dari aspek karyawan berusaha menjadi individu yang dapat diterima oleh orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa aspek interpersonal atau penerimaan sosial di lingkungan kerja belum menjadi fokus utama bagi sebagian karyawan, atau bisa jadi mencerminkan kurangnya budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan saling menghargai antarindividu. Perusahaan hendaknya membangun budaya kerja yang inklusif dan suportif, di

mana setiap karyawan merasa dihargai, didengar, dan diterima sebagai bagian dari tim. Hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan soft skills seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, dan empati, serta melalui aktivitas kebersamaan seperti team building atau program mentoring. Kemudian perusahaan juga perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendorong penguatan nilai-nilai positif seperti saling menghormati, keterbukaan, dan kerja sama antar departemen, maka dorongan untuk menjadi pribadi yang diterima akan tumbuh secara alami dalam diri karyawan, karena mereka melihat bahwa hal tersebut juga dihargai oleh lingkungan kerja mereka.

- c. Kemudian dari tanggapan responden mengenai karyawan selalu ingin dihormati dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa pengakuan terhadap eksistensi dan kontribusi individu merupakan kebutuhan yang penting di lingkungan kerja. Rasa dihormati tidak semata-mata berkaitan dengan jabatan atau status, tetapi juga mencakup bagaimana rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja memberikan apresiasi atas pendapat, usaha, dan hasil kerja setiap individu. Perusahaan hendaknya menjadikan hal ini sebagai perhatian penting dengan membangun budaya saling menghargai, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antarrekan kerja). Hal ini dapat didukung melalui kebijakan internal yang mendorong komunikasi terbuka, feedback yang konstruktif, serta pemberian apresiasi secara verbal maupun simbolis. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa saling menghormati, perusahaan akan memperkuat iklim kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan suasana yang kondusif untuk pertumbuhan dan kolaborasi.
2. Aspek Akademik
 - a. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan objek penelitian yang digunakan oleh peneliti saat ini.
 - b. Dianjurkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain pada penelitian selanjutnya, seperti turnover intention, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan yang lainnya.
 - c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi model lain seperti variabel mediasi atau variabel intervening.

REFERENSI

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung : CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–15.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Firmansyah, M. R., Setyadi, S., & Sumarsono, T. G. (2021). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance Through Work Motivation In PT. Haleyora Power, Zone 1 And Zone 2 In Pasuruan Area. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(06). www.ijstr.org
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2021). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210
- Gandeguai, K., Niode, B., Praktinjo, M. H., Pioh, N., & Rumawas, W. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik Pada Badan Kepegawaian. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 10(3), 41–58.
- Grace, Y., Bernandi, & Santoso, S. (2024). Tantangan dan Peluang Integrasi Kecerdasan Buatan Generatif dalam Praktik Manajemen SDM. *Jurnal Visi Manajemen*, 10(01), 28–41.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hifnie, N. I. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*,

- 8(1), 57–66.
- Indriyani, D., & Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 2(1), 1–9.
- Konjala, W. Q., & Wulansari, P. (2025). The influence of compensation and motivation on the performance of civil servants at The Population and Civil Registry Office of Bandung District. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 2(2), 329–346.
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Perspektif*, 21(2), 137–142. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i2.16491>
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Niguse, T. G., & Getachew, H. (2019). Journal of higher education service science and management. *Journal of Higher Education Service Science and Management (JoHESSM)*, 2(1). <http://joherd.com/journals/index.php/JoHESSM/article/view/12>
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 295–304. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.383>
- Niroula. (2022). Jurnal Inspirasi Pendidikan Selama Pandemi Covid-19 : A Structural Equation Model. *Jurnal International OffBissnis ManagementBissnis Management*, 12(1), 40–47.
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects of Reward System on Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/ji.v16i1.362>
- Nurpaida, Saranani, F., Nusantara, A. W., Harafah, L., Zainuddin, I., Tamburaka, P., & Saenong. (2023). Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BAPPEDA Kabupaten Kolaka. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 8(1), 119–131.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Qëndrim, B. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659.
- Sabir, A., & Ahmad, S. (2022). Effect of Employees' Motivation on Performance in Organizations. *European Journal of Human Resource*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.47672/ejh.1190>
- Sahir, S. H. (2022). Metolodologi Penelitian. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). Medan: Penerbit KBM Indonesia.
- Salianto, Dwi, H., & Rifanny, A. D. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 7(5), 688–693. <https://doi.org/10.32832/pro>
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(02), 198–210. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2990>
- Siregar, Z. M. E., Nasution, A. P., Ende, Supriadi, Y. N., & Reresimi, M. (2023). Does job satisfaction mediate the effect of a reward system on organizational citizenship behavior? Evidence from the public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 221–232. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.24)
- Tambunan, N. H., & Pandiangan, S. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 03(01), 65–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Taufik, I., & Rachmawati, I. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(4), 1–11.
- Wulansari, P., & Pratama, B. K. G. (2025). Transformational leadership and innovation management: the mediating role of knowledge sharing. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 13(1), 350–362
- Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., Anindya, H., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Zakiyah Nurul, M. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 349–365.

Zhou, J., Park, C. Y., Theesfeld, C. L., Wong, A. K., Yuan, Y., Scheckel, C., Fak, J. J., Funk, J., Yao, K., Tajima, Y., Packer, A., Darnell, R. B., & Troyanskaya, O. G. (2019). Whole-genome deep-learning analysis identifies contribution of noncoding mutations to autism risk. *Nature Genetics*, 51(6), 973–980. <https://doi.org/10.1038/s41588-019-0420-0>