

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Pertama Yogyakarta

Herry Purwanto
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: herrypurwanto1980@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of rewarding on employee performance at SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta. The method used is explanatory research with a sample of 55 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the variable giving rewards obtained an average score of 3.402 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.838 with good criteria. Reward giving has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.047 + 0.862X$, and the correlation coefficient value of 0.774 or having a strong level of relationship with a determination value of 59.9%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Reward, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward terhadap kinerja pegawai pada SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Dalam hasil penelitian ini variabel pemberian reward diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Reward, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Analisis terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan (Silitonga, 2020). Bahkan bisa dibilang pegawai merupakan jantung perusahaan, dari pegawai roda perusahaan dapat berputar semua bisa berjalan karena adanya pegawai, karena jika dalam sebuah perusahaan kinerja pegawai tidak dihargai maka hancurlah perusahaan tersebut. Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan.

Sebuah kinerja tak lepas dari yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya manusia merupakan komponen paling penting saat kita menyeleksi pegawai. Dari perekrutan sumber daya manusia kita dapat melihat bakat, ketrampilan dan kemampuan pegawai sebelum berada di posisi saat ini. Kemampuan pegawai harus terus diasah agar menjadi pegawai yang berkualitas. Tak hanya itu pegawai juga butuh yang namanya Reward sebagai pacuan mereka dalam bekerja.

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Sistem reward memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja (Azhar afandi, 2018). Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Semua perusahaan mengaplikasikan reward di semua aspek. Terkadang perusahaan tersebut rela all out dalam memberikan reward kepada pegawai yang memang layak mendapatkan reward tersebut. Reward dapat membuat pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja dan memacu untuk pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam kinerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi muncul karena ada yang menyebabkannya. Motivasi biasanya bertujuan positif dan memiliki berbagai target untuk dapat dicapai (Duha, 2020)

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Abu Bakar Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah yang dipercaya oleh masyarakat muslim di seluruh Indonesia untuk mendidik putra putrinya agar menjadi manusia yang sholeh dan berprestasi. Pada Tahun 2021 ini, SMP IT Abu Bakar Yogyakarta genap berusia 20 tahun atau dua dekade berkiprah di dunia pendidikan dan telah mampu meluluskan siswa-siswanya dengan hasil yang memuaskan, baik secara kompetensi akademik maupun kompetensi non-akademik. Hasil tersebut tidak lepas dari kinerja para pegawai di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta yang bekerja dengan penuh motivasi, dedikasi, pengabdian dan tanggung jawab atas kewajiban untuk mendidik generasi yang lebih berkualitas baik dari segi akademik, mental spiritual maupun sosial melalui program-program kegiatan yang termuat dalam kurikulum maupun kegiatan ekstrakurikuler.

Dalam praktiknya, SMPIT Abu Bakar Yogyakarta melalui yayasan penyelenggara memberikan beberapa jenis reward untuk meningkatkan motivasi para pegawai, baik reward yang bersifat incidental, berkala maupun karena prestasi. Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta pembahasan masalah mengenai **“Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai SMPIT Abu Bakar Yogyakarta”**. Dalam penelitian ini akan menjawab pertanyaan, bagaimana pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMPIT Abu Bakar Yogyakarta, sehingga tujuan penelitian ini pada akhirnya adalah untuk mengetahui kondisi pemberian reward, kinerja pegawai dan pengaruh antara pemberian reward terhadap kinerja pegawai pada SMPIT Abu Bakar Yogyakarta.

Kajian Pustaka Dan Perumusan

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 (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan sebagai berikut: “Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill.

Kinerja adalah sebuah fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang haruslah memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk dilakukan apabila seseorang tersebut tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi (Agung, 2021) Manajemen kinerja sangat bermanfaat dalam dunia kerja dan organisasi. Bagi atasan, manajemen kinerja akan mempermudah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Manajemen kinerja bertujuan meningkatkan dan mendorong karyawan, agar dapat bekerja dengan penuh semangat, efisien, dan efektif. Manajemen kinerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui pengembangan keterampilan ataupun kemampuan lain yang dimiliki oleh SDM (Samuel, 2021).

Dengan demikian, menurut Suryani (2020) kinerja karyawan atau prestasi kerja mengandung substansi yang sama yaitu sama-sama merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh

seseorang dalam organisasi. Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapaitujuan yang telah ditetapkan.

Adapun dimensi kinerja menurut Mahadin (2018) meliputi: 1) Pencapaian sasaran perusahaan; 2) Inisiatif; 3) Kerjasama; 4) Sumbangan kepadakemajuan karyawan; dan 5) Perilaku lain. Sebagian besar literatur memusatkan perhatian kepada enam factor eksternal yang menentukan tingkat kinerja (pretasi kerja) seorang pegawai. Faktor-faktor penentu dimaksud adalah : 1) Lingkungan; 2) Perilaku manajemen (kepemimpinan); 3) Desain jabatan; 4) Penilaian kinerja; 5) Umpan balik; 6) Administrasi pengupahan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Menurut Robins (2006) dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action/activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepxMasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan (Iendy dkk, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2017) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri .Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Lebih lanjut Yustinus (2021) menyatakan bahwa teori-teori motivasi dapat dibagi ke dalam dua tipe, teori-teori dorongan dan teori-teori tarikan. Dalam teori-teori dorongan (push theories), kita menemukan istilah-istilah

seperti perangsang, motif, dan juga stimulus. Teori-teori tarikan (pull theories) menggunakan konstruk-konstruk seperti tujuan, nilai, atau kebutuhan. Berkenaan dengan metafora yang terkenal, di satu pihak teori-teori ini adalah teori-teori penggaru (pitch fork theories) dan di lain pihak adalah teori- teori wortel (carrot theories).

Menurut Sedarmayanti, (2017:171) tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu : mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan, meningkatkan semangat dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan enumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Ferdinatus Taruh (2020 : 13 – 14) menyebutkan bahwa dua teori kebutuhan yang populer yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow tahun 1943 dan teori kebutuhan Mc Clelland tahun 1940-an. Maslow mengusulkan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu fisiologis, keamanan, cinta, penghargaan, dan aktualisasi diri. David McClelland dikenal dengan penelitiannya mengenai kebutuhan akan prestasi, ia juga menyelidiki kebutuhan untuk berafiliasi dan kekuasaan Mengukur kekuatan kebutuhan. Thematic Apperception Test (TAT) seringkali digunakan untuk mengukur motivasi seorang individu untuk puas terhadap berbagai kebutuhan. Mengenai kebutuhan akan prestasi ada beberapa teori prestasi yang berpendapat bahwa motivasi dan prestasi bervariasi menurut kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi.

Teori Maslow

Abraham Maslow mengemukakan hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut (Semiun, 2021)

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berikut ini merupakan hirarki dari kebutuhan Maslow (Ivancevich,2006:149):



Gambar 2.3 Hirarki Kebutuhan Maslow. Ferdinatus (2020)

Teori McClelland

Berbeda dengan Maslow yang membagi kebutuhan manusia menjadi lima kategori,

McClelland membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kategori yaitu :

- a) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Teori Alderfer

Teori motivasi yang diungkap oleh Alderfer adalah teori ERG. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu (Mangkunegara, 2017):

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.

- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan ini mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Teori Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal dengan teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*; motivator hygiene, atau faktor ekstrinsikintrinsik. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan kesimpulan yang spesifik. Menurut Mangkunegara (2017) kedua kesimpulan tersebut adalah pertama, awalnya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antarpegawai ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini disebut dengan dissatisfier atau faktor hygiene. Adapun faktor-faktor tersebut adalah gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, dan kualitas hubungan baik itu antarpegawai, dengan atasan, maupun dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan.

Reward

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya (Pradnyani, dkk, 2020). Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan (Arsyad, 2020).

Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang (Mentang, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada

karyawan (Ramadanita, dkk, 2021). Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi yang setimpal serta adil (Damara, 2020)

Hubungan antara motivasi dengan Kinerja

Richard Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa (2015) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Dayana Cipta”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan gaya, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan pada kinerja pegawai di PT. Dayana Cipta. Penelitian lain dari Laras Tri Saputri, Achmad Fudholi, Sumarni (2014) tentang Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang.

Dalam penelitian ini akan menguji apakah ada pengaruh antara pemberian reward dengan kinerja pegawai di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta.



2. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 responden SMPIT Abu Bakar Yogyakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 55 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian reward (X1)	55	27	44	34.02	3.874
Kinerja Pegawai (Y)	55	29	49	38.38	4.315
Valid N (listwise)	55				

Pemberian reward diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,402 dengan standar deviasi 3,874. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,838 dengan standar deviasi 4,315. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1 (Constant)	9.047	2.490		3.634 .000
Pemberian reward (X)	.862	.073	.774	11.854 .000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 9,047 diartikan jika pemberian reward tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 9,047 point. 2) Koefisien regresi pemberian reward sebesar 0,862, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemberian reward sebesar 0,862 point maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,862 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian reward Terhadap Kinerja Pegawai. Correlations

		Pemberian Reward (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pemberian reward (X1)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	**	.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.774	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 artinya pemberian reward memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian reward Terhadap Kinerja Pegawai. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774	.599	.595	746

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,599 artinya pemberian reward memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dilakukan penelitian. d. Uji Hipotesis Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pemberian reward Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
(Constant)	9.047	2.49		3.634	.000
) Pemberian Reward (X)	.862	.073	.774	11.854	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,854 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja pegawai diterima.

Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Kondisi Jawaban Responden Variabel Pemberian reward

Berdasarkan jawaban responden, variabel pemberian reward diperoleh rating score sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja pegawai diperoleh rating score sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Pengaruh Pemberian reward Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,854 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Kesimpulan

1. Variabel pemberian reward diperoleh rating score sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja pegawai diperoleh rating score

sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,854 > 1,984$).

Saran

1. SMPIT Abu Bakar Yogyakarta harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan apresiasi berupa reward guna menambah semangat pegawai dalam bekerja
2. SMPIT Abu Bakar Yogyakarta harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Kinerja SMPIT Abu Bakar Yogyakarta dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi atau populasi saja yaitu di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.
2. Penelitian ini menggunakan responden atau sampel penelitian sebanyak 55 orang.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel prediktor saja yaitu motivasi kerja dan hanya dilakukan satu pecan, sehingga sangat terbatas waktu.

Dengan adanya keterbatasan penelitian tersebut diharapkan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dapat dilakukan :

1. Penelitian dilakukan di lebih dari satu lokasi penelitian.
2. Penelitian menggunakan populasi atau sampel yang lebih besar.
3. Penelitian menggunakan lebih banyak variabel prediktor, karena dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh antara variabel prediktor dengan kinerja pegawai.
4. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu yang mencukupi.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia - Bandung : PT. Remaja Rosda. A.A.I Kartika Sari, I.B Udayana Putra, dkk. (2021).
- Anteseden Kinerja Pegawai. Surabaya : Penerbit Scopindo Media Pustaka Adhari, lency Zelvican. (2021).
- Optimaslisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan motivasi. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media Arsyad, A. A. (2020).
- Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UPDK Baru. Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 45- 54. Azhar Affandi, Achmad Rozi, Denok Sunarsi. (2018).

Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten : Bintang Visitama Publisher. Damara, M. R. (2020).

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kecurangan Pelaporan Keuangan (Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Bosowa). Economics Bosowa, 6(001), 177-188. Duha, Timotius. (2020).

Motivasi untuk Kinerja. Sleman : Penerbit Depublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama). Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017).

Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama. Mentang, S. X. (2021).

Pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 11(1), 1-15. Ni Kadek Su, Ida Ayu Putu WS, Kadek Dewi Indah SL. (2020).

Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Bali : Nilacakra. Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020).

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 21-30. Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021).

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantera. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(1), 173-183 Semiun, Yustinus. (2021).

Teori-teori Kepribadian Humanistik. Sleman : PT. Kanisius Samuel Y, Warella, dkk. (2020).

Pendekatan Organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM. Medan : Penerbit Yayasan Kita Menulis Sedarmayanti. (2017).

Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Refika Aditama. Shaleh, Mahadin. (2018).

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Makassar : Penerbit Aksara Timur Silitonga, Eddy Sanusi. (2021).

Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta : Penerbit Media Pustaka. Taruh, Ferdinatus. (2020).

Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Sleman : Penerbit Depublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama)