

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF AWARDS AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CHJRED***

**ANALISA PENGARUH PENGHARGAAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHJRED**

Maya Septiyani¹, Aris Hidayat²

¹Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat 98, Jakarta Pusat

Email: mayaseptiyani9@gmail.com

² Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat 98, Jakarta Pusat

Email: aris.aay@bsi.ac.id

Masuk tanggal : 10-07-2024, revisi tanggal : 17-07-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 13-09-2024

Abstract

The purpose of writing is to find out that awards and motivation together have an influence on the performance of PT. CHJRED. The method used is quantitative statistics with the method of collecting interview data and distributing questionnaires through Gforms to all employees. There was an effect on the independent variable of the award (X1) which didn't have a positive effect on employee performance, the results of the t-test were calculated as $1.594 < 2.01174$ (H_0 accepted and H_a rejected). Meanwhile, the independent variable (X2) has a positive effect on the performance of employees of PT. CHJRED. The results of the t-test count were $7.232 > 2.01174$ (H_0 was rejected and H_a was accepted). In the f-test, two variables had an impact on this study, which was seen from the results of $57.593 > 3.20$, that the independent variables of reward (X1) and motivation (X2) simultaneously had a significant effect on the dependent employee performance variable (Y) at PT. CHJRED or H_0 was rejected and H_a was accepted. The X1 variable has no effect because employees are not satisfied with the awards given by the company, but employees continue to be motivated to improve their performance, this states that the X2 variable has a positive effect on employee performance.

Keywords: awards, motivation and performance.

Abstrak

Tujuan penulisan yaitu untuk mengetahui penghargaan dan motivasi secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CHJRED. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif statistik dengan metode pengumpulan data wawancara dan menyebarkan angket melalui Gforms kepada seluruh karyawan. Terdapat pengaruh pada variabel independen penghargaan (X1) yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji t hitung sebesar $1,594 < 2,01174$ (H_0 diterima dan H_a ditolak). Sedangkan pada variabel independen (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. CHJRED. Hasil uji t hitung $7,232 > 2,01174$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Pada uji f kedua variabel memberikan dampak untuk penelitian ini terlihat dari hasilnya yaitu $57,593 > 3,20$, bahwa variabel independen penghargaan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. CHJRED atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada variabel X1 memberikan dampak tidak pengaruh dikarenakan karyawan tidak puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan, akan tetapi karyawan terus termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya, hal ini menyatakan variabel X2 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penghargaan, motivasi dan kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan dan kesuksesan bisnis. Karyawan memainkan peran penting dalam SDM, membantu bisnis mencapai sasaran dan memenuhi visi dan tujuannya. Sumber daya manusia di dalam perusahaan termasuk pelanggan, yaitu pelanggan internal yang memerlukan servis atau pelayanan yang prima.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, faktor utamanya adalah sumber daya manusia. Peningkatan kinerja merupakan hal yang penting karena tujuan organisasi diharapkan dapat dicapai lebih baik melalui peningkatan kinerja yang membawa hasil sesuai harapan. Tujuan utama dari organisasi atau perusahaan adalah mencapai kesuksesan, dan untuk itu perlu kinerja karyawan yang loyal.

Kesetiaan atau loyalitas sumber daya manusia harus di dorong dengan beberapa faktor, salah satunya penghargaan dan motivasi. Pengakuan yang datang dari hasil kerja karyawan dapat memacu mereka untuk melakukan upaya yang lebih besar dan bermanfaat bagi bisnis. Karyawan juga perlu dimotivasi di tempat kerja. Seorang karyawan dapat termotivasi dari dalam atau dari luar untuk mulai bertindak sesuai dengan instruksi. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, masalah penelitian ini adalah apakah penghargaan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. CHJRED.

Tinjauan Teori

Teori harapan *Vroom* seorang psikolog dan professor manajemen, teori ini berfokus pada proses mental yang terjadi dalam diri karyawan ketika melakukan setiap pekerjaan. Teori ini menyatakan motivasi kerja dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu (Kho, 2020):

1. Harapan (*Expectancy*) adalah keyakinan karyawan bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Harapan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, keterampilan, sumber daya, dukungan, dan informasi.
2. Instrumen (*Instrumentality*) adalah keyakinan karyawan bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang diinginkan. Instrumen ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kejelasan, keterkaitan, keadilan, dan konsistensi sistem penghargaan.
3. Valensi (*Valence*) adalah nilai atau kepentingan yang diberikan karyawan terhadap imbalan yang ditawarkan. Valensi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan, preferensi, tujuan, dan aspirasi karyawan.

Motivasi kerja akan menjadi rendah jika salah satu variabel tersebut rendah atau tidak ada. Oleh karena itu, seorang manajer harus meningkatkan harapan, instrument dan valensi karyawannya. Contoh motivasinya yaitu, dengan memberikan pelatihan kerja, bimbingan, fasilitas, dan *feedback* yang memadai, imbalan yang menarik, adil dan sesuai dengan kinerja dan menyesuaikan dari kebutuhan, tujuan dan aspirasi pegawai.

Pada penulisan ini akan membahas tentang pengaruh penghargaan dan motivasi kepada karyawan PT. CHJRED. Perusahaan ini bergerak di bidang *property* yaitu penjualan apartemen di daerah Jakarta Barat. PT. CHJRED atau *Apartement Daan Mogot City* ini telah berdiri selama 9 (Sembilan) tahun terhitung sejak 2015.

Seiring berjalannya waktu, sesuai dengan informasi yang penulis dapat dari wawancara dengan Bapak Marvin (HR PT. CHJRED) apartemen ini hampir semua unitnya sudah tejual, sehingga pendapatan dan keuntungannya sudah cukup stabil. Hal ini mendorong keinginan penulis untuk meneliti perusahaan tersebut dari segi penghargaan dan motivasi yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Penulis mengambil judul Analisa Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. CHJRED, karena penulis memfokuskan dalam bidang manajemen SDM. Menurut penulis SDM adalah unsur penting di dalam perusahaan. Dengan pemberian *reward* (penghargaan) dan motivasi dapat memperbaiki kinerja yang ada di PT. CHJRED.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian statistik kuantitatif digunakan dalam esai ini. Pendekatan penelitian ini memanfaatkan variabel yang sering dipantau oleh instrumen penelitian untuk menganalisis data numerik dengan menggunakan teknik statistik. Pengumpulan data dari penelitian ini dikumpulkan secara langsung atau data primer, yakni yang berasal dari sumbernya melalui metode seperti: wawancara, survey lokasi, dan kuesioner. Membatasi mengenai variabel X1 (Pengaruh), dan variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Data kuesioner yang didapat, diolah menggunakan sistem perangkat lunak IBM SPSS Versi 22.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiono (2022). Peneliti mengambil responden dari tempat penelitian sebanyak 50 orang di PT. CHJRED, yaitu responden ini adalah karyawan yang berperan sebagai populasi dari penelitian ini.

Sugiono (2022) Sampel adalah representatif dari ukuran dan susunan populasi. Karena keterbatasan anggaran, waktu, dan keterbatasan lainnya dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel populasi dan kemudian menyesuaikan hasilnya dengan masalah yang diteliti. Jumlah sampel di mana setiap anggota populasi dijadikan sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 50 pekerja untuk penelitian ini.

Definisi operasi variabel adalah komponen studi yang menawarkan panduan tentang memilih variabel penelitian. Sehingga penulis dapat memahami indikator dalam kuesioner untuk menilai variabel yang didasari pada konsep penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel, yaitu variabel terikat (dependen) dan 2 (dua) variabel bebas (independen).

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah teknik kuesioner yang diberikan secara online menggunakan *Google Forms* yang disebar keseluruh karyawan PT. CHJRED, observasi dan dokumentasi. Pertanyaan dari kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang merujuk dari indikator diatas yang dijawab oleh responden menggunakan penilaian skala likert. Setiap jawaban dari partisipan mengacu pada skala Likert 5 kategori, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Program IBM SPSS Versi 22 digunakan dalam analisis regresi berganda penelitian ini. Penjelasan mengenai metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data diberikan di bawah ini:

1. Metode Observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati dan menganalisa dari kondisi atau perilaku dari objek yang diteliti.
2. Metode Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran daftar pertanyaan seputar variabel bebas dan terikat yang diajukan kepada responder.
3. Metode Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan masalah yang dapat diteliti dan mendapatkan lebih banyak informasi dari responden.
4. Metode Dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan mencari informasi yang mendukung penelitian seperti pembelajaran diatas kertas, tulisan dan angka, dan dalam laporan.

Setelah semua jawaban dari kuesioner didapatkan oleh penulis, selanjutnya peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut menggunakan software aplikasi IBM SPSS Versi 22. Untuk mendapatkan kepastian dari pengaruh variabel bebas dan variabel tetap dan untuk melakukan pengujian terhadap uji-t dan uji-f yang berguna untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan. Metode analisis regresi linier akan digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Uji Validitas

Penelitian dianggap valid, jika melalui proses uji validitas. Pembahasan kali ini mengenai validitas dari data yang sudah terkumpul. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2022)

Hasil uji validitas pada variabel penghargaan (X1) sebanyak 10 pertanyaan diperoleh tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah (n) = 50 responden, maka di dapat nilai r tabel 0,2787, dibulatkan menjadi 0,279 di dapatkan keterangan valid dikarenakan r hitung > r tabel. R hitung paling besar di item nomor 5 sebesar 0,678. Dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan variabel penghargaan (X1) dikatakan sesuai dan pantas digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas pada variabel motivasi (X2) sebanyak 10 pertanyaan diperoleh tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah (n) = 50 responden, maka di dapat nilai r tabel 0,2787, dibulatkan menjadi 0,279 di dapatkan keterangan valid dikarenakan r hitung > r tabel. R hitung paling besar di item nomor 9 sebesar 0,832. Dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan variabel motivasi (X2) dikatakan sesuai dan pantas digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pertanyaan diperoleh tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah (n) = 50 responden, maka di dapat nilai r tabel 0,2787, dibulatkan menjadi 0,279 di dapatkan keterangan valid dikarenakan r hitung > r tabel. R hitung paling besar di item nomor 8 sebesar 0,860. Dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan variabel kinerja (Y) dikatakan sesuai dan pantas digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menghitung konsistensi alat ukur. Menurut Sugiyono (2022) jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi, sementara jika alpha > 0,80 ini menunjukkan seluruh item reliabel memiliki reliabilitas yang kuat.

Nilai conbach's alpha dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,7 reliabel dan > 0,80 sangat reliabel. Nilai dari X1 = 0,755 > 0,7 artinya reliabel, lalu nilai dari X2 = 0,906 > 0,80 artinya sangat reliabel, dan variabel Y = 0,925 > 0,80 artinya sangat reliabel. Dapat disimpulkan semua pertanyaan variabel X1, X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang mengukur data yang telah di dapat terdistribusi secara normal atau tidak, agar dapat memilih statistic yang tepat. Penelitian ini menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov karena pengujian ini terbilang sederhana dan tidak menciptakan persepsi yang berbeda antara pengamat satu dan pengamat lainnya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97250193
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.073
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

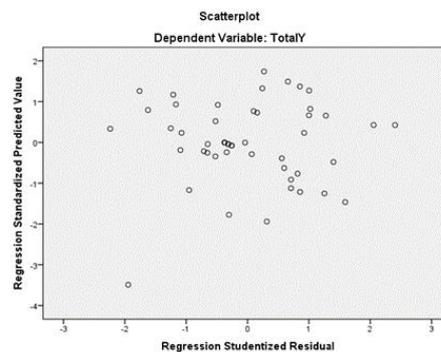
Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel IV.16 yaitu uji *kolmogorov – smirnov* (K-S) > dari 0,05, terbukti dari hasil *Asymp.Sig (2-tailed)* dengan nilai 0,200. Artinya data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah model regresi berbeda dari satu observasi residual ke residual yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dibawah ini adalah scatterplot dari uji heteroskedisitas

Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas.



Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan gambar diatas, menggambarkan pola titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah uji untuk menguji model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berikut ini tabel uji multikolinearitas:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.661	3.388		2.556	0.014		
1 Penghargaan	0.171	0.107	0.161	1.594	0.118	0.602	1.66
Motivasi	0.64	0.089	0.732	7.232	0	0.602	1.66

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel IV.16 dari uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* penghargaan (X1) 0,602 atau > 0,10 dan untuk motivasi (X2) 0,602 atau > 0,10. kemudian untuk nilai VIF yaitu 1,66 atau < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel independent

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (dependen) dengan variabel terikat (independen) menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah analisi regresi linier berganda. Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.661	3.388		2.556	.014
1 Penghargaan	.171	.107	.161	1.594	.118
Motivasi	.640	.089	.732	7.232	.000

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier. Berdasarkan data diatas, untuk nilai – nilainya antara lain:

1. *Constant* : 8,661
2. Penghargaan : 0,171
3. Motivasi : 0,640

Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b1X1 + b2X2 + e \\
 &= 8,661 + 0,171 + 0,640
 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah arti dari persamaan diatas:

1. Nilai a senilai 8,661 yang merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja belum dipengaruhi oleh variabel X1 (Penghargaan) dan variabel X2 (Motivasi). Apabila tidak adanya variabel independen, maka variabel dependen (Kinerja) tidak mengalami perubahan.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,171 menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti kenaikan 1 satuan variabel penghargaan, maka akan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,171 dengan asumsi variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien bernilai positif antara penghargaan terhadap kinerja, namun hasil olahan data menunjukkan nilai variabel motivasi. Hal ini menunjukkan variabel dependen (X1) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel independen (Y).
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti kenaikan 1 satuan variabel penghargaan, maka akan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,640 dengan asumsi variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien bernilai positif terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel dependen (X2) terhadap variabel independent (Y) berpengaruh secara signifikan.

Uji T (Parsial)

Uji t merupakan koefisien regresi secara parsial yang bertujuan mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lainnya adalah konstan. Ketentuannya sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut tabel uji t, yang diolah menggunakan IBM SPSS Ver 22:

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.661	3.388		2.556	.014
1 Penghargaan	.171	.107	.161	1.594	.118
Motivasi	.640	.089	.732	7.232	.000

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t yang memenuhi syarat Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji t ini yaitu dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada alpha 0,05 (Signifikansi = 5%) Rumus t tabel yaitu :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha / 2 \text{ dibanding } n - k - 1 \\
 &= 0,05 / 2 \text{ dibanding } 50 - 2 - 1 \\
 &= 0,025 \text{ dibanding } 47 \\
 &= 2,01174 \text{ atau } (2,012)
 \end{aligned}$$

Keterangan :

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah responden

Maka diketahui t tabel = 2,01174 jika diketahui dari hasil olah data di IBM SPSS Ver 22 dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Penghargaan, t hitung < t tabel atau $1,594 < 2,01174$, dan nilai signifikasinya $0,118 > 0,05$. Artinya bahwa, penghargaan (X1) yang terdapat di penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja atau ditolak (H_0 diterima dan H_a ditolak). Artinya karyawan tidak merasa puas dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan, padahal perusahaan sudah memberikan *reward* sesuai perjanjian kontrak kerja pada karyawan. Pemberian *reward* dalam kurun waktu 3 bulan jika ada penjualan apartemen. Merujuk pada jawaban kuesioner salah satu responden yaitu menjawab ketidaksetujuannya pada *reward* dan pujian atasan yang diterima olehnya. Hal ini membuat H_0 diterima H_a ditolak.
2. Motivasi, t hitung > t tabel atau $7,232 > 2,01174$, dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ Disimpulkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development menerima motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau variabel X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel – variabel ini bekerjasama untuk memberikan dampak pada variabel lainnya. Menurut Sugiyono uji F digunakan dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Bila nilai $F > 0.05$ maka koefisien korelasi ganda diuji adalah signifikan, dan dapat diberlakukan untuk semua populasi. Namun jika sebaliknya nilai $F < 0.05\%$, maka koefisien korelasi ganda diuji adalah tidak signifikan dan tidak dapat diberlakukan untuk semua populasi. (Sugiyono, 2022). Berikut tabel rincian dari uji f yang diolah menggunakan IBM SPSS Ver 22:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.067	2	530.534	57.593	.000 ^b
	Residual	432.953	47	9.212		
	Total	1494.020	49			

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, bila nilai $f > 0,05$, maka koefisien korelasi ganda diuji adalah signifikan, dan dapat diberlakukan untuk semua populasi. Hasil dari olah data menunjukkan bahwa, $57,593 > 3,20$, nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$. Perhitungan nilai f tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 f \text{ tabel} &= n - k - 1 \\
 &= 50 - 2 - 1 \\
 &= 47
 \end{aligned}$$

Hal ini dapat diasumsikan yaitu pada uji f menunjukkan korelasi antara kedua variabel dapat bekerjasama memberikan dampak pada variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dikenal yaitu R^2 , adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai kualitas model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.698	3.035

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai diatas di dapatkan dari olah data IBM SPSS Ver 22 diketahui nilai R square 0,710, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel penghargaan dan motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 71,0% kemudian sisanya 29,0% dipengaruhi oleh aspek yang lain.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik ini, pada uji t yaitu hasil t hitung $< t$ tabel atau $1,594 < 2,01174$. Dinyatakan bahwa hipotesis tidak berpengaruh terhadap kinerja atau (H_0 diterima dan H_a ditolak). Artinya karyawan PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development tidak puas terhadap penghargaan yang telah diberikan oleh perusahaan ini. Kesimpulannya adalah PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development sudah melakukan pemberian *reward* sesuai perjanjian pada kontrak kerja kepada karyawannya akan tetapi karyawannya belum merasa puas dengan yang diberikan, sehingga berpengaruh pada hasil uji t yang menyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $7,232 > 2,01174$, dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ Maka terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development sudah melakukan motivasi kerja yang baik dan timbul dari dirinya sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Penulis menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan terdorong melakukan perbaikan kinerja demi mendapatkan dari perusahaan. Oleh karena itu karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai target oriented PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development. Dengan begitu mengartikan variabel X_2 berpengaruh pada variabel Y (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji f menyatakan bahwa $57,593 > 3,20$, nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$ bahwa variabel independen penghargaan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development atau H₀ ditolak dan H_a diterima. Kemudian pada uji koefisien determinasi parsial menunjukkan menunjukkan bahwa pengaruh penghargaan di PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development sebesar 2,8% dan pengaruh motivasi sebesar 47% dan secara uji koefisien determinasi simultannya menunjukkan hasil nilai *R square* 0,710, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel penghargaan dan motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 71,0% kemudian sisanya 29,0% dipengaruhi oleh aspek yang lain.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas yang peneliti lakukan, dengan judul penelitian Analisa Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CHJRED, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Pada variabel independen atau penghargaan (X₁) menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau variabel dependen (Y) pada PT. CHJRED. Hasil yang ditunjukkan dari hasil thitung 1,594 dengan nilai signifikasinya 0,118 sedangkan ttabel atau 2,01174 dengan nilai signifikasinya 0,118 > 0,05. Maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Pada variabel independen atau motivasi (X₂) menunjukkan hasil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau variabel dependen (Y) pada PT. CHJRED. Hasil yang ditunjukkan dari hasil thitung 7,232 dengan nilai signifikasinya 0,000 sedangkan ttabel atau 2,01174 dengan nilai signifikasinya 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
3. Dari nilai f hitung adalah 57,593 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel penghargaan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf 0,05. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh penghargaan di PT. CHJRED sebesar 2,8% dan pengaruh motivasi sebesar 47%. Lalu nilai R square 0,710, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel penghargaan dan motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 71,0% kemudian sisanya 29,0% dipengaruhi oleh aspek yang lain.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang di dapatkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian skripsi ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian lain bagi yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, kompensasi ini tidak melulu soal uang, kompensasi ini dapat berupa barang ataupun company trip, dan pelatihan pengembangan diri. Dengan pemberian penghargaan dan motivasi ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development. Membuat karyawan senang dan merasa diperhatikan, serta dapat memberikan atmosphere positif di dalam perusahaan. PT. China Harbour Jakarta Real Estate Development belum mempunyai struktur organisasi, peran HR (*human resource*) disini agar dapat membuatkan struktur organisasi, dan HR dapat mengusulkan pada manajemen untuk pelatihan pengembangan diri. Pelatihan – pelatihan untuk sales yaitu:

1. Strategi Negosiasi untuk belajar membaca dinamika saat bernegosiasi

2. Pemasaran Kreatif untuk membuat strategi pemasaran yang kreatif
3. *Customer Experience Management* untuk Melatih cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan konsumen dan Mengenal interaksi dinamis saat berhadapan dengan pelanggan
4. Pelatihan *digital Marketing* untuk teknik promosi di sosial media seperti FB, Instagram dan lain-lain, dan membuat *online marketing campaign*, berdasarkan tren digital
5. Pelatihan Teknik *Closing* untuk Membuat deal dengan pelanggan secara cepat dan meningkatkan closing dengan cepat.
6. Pengembangan dan pelatihan ini, yang dapat mendukung kemampuan selling unit apartemen. harapannya dapat meningkatkan penjualan, dan karyawan dapat menikmati reward yang sesuai dengan ekspektasinya.

Selanjutnya, atasan langsung dapat memberlakukan rapat mingguan untuk mengevaluasi kerja timnya. Hal ini dapat membantu atasan untuk memonitoring pekerjaan masing – masing bawahannya. Sehingga atasan dapat membantu kendala yang dihadapi bawahannya dan mengurangi terjadinya penundaan pekerjaan yang lebih lama.

Ucapan Terima Kasih

Pada penulisan karya ilmiah ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Bina Sarana Informatika, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika dan selaku Dosen Pembimbing skripsi Bapak Aris Hidayat, SE.MM dengan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang di harapkan bisa dijadikan referensi bagi para pembaca.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. (2021). MANAJEMEN KINERJA. *Handbook Manajemen SDM* (Rizal, Ed.; 10th ed.). NUSAMEDIA.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 712. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1974>
- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (Turi, Ed.; 1st ed.). PENERBIT GAVA MEDIA.
- Erlina Rt Gentari, S. D. (2022). PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI AREA TERDAMPAK PINTU TOLL SERANG-PANIMBANG Rt Erlina Gentari¹, Deni sunaryo². In *Jurnal Manajemen* (Vol. 12).
- Ferdinand, N., Satibi, A., Tinggi, S., Bisnis, E., Syar'ah, I., & Mandiri, B. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *JMBK*, 2(1), 30–37.
- Fitri, A. M., Riduan, Y. O., & Herwan. (2022). Pengaruh *Work Life Balance & Reward System* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

- Kho, B. (2020, June 3). *ILMU MANAJEMEN INDUSTRI*.
<https://Ilmumanajemenindustri.Com/Teori-Harapan-Vroom-Vrooms-Expectancy-Theory-Teori-Motivasi/>
- Kusuma, D. W. (2020). Pengujian Hipotesis (*Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif*) (A. Wulandari, Ed.; 1st ed.). LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1*, 134–143.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Cetakan ke 27). ALFABETA.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- SITORUS, R. M. T. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA* (I. Silviani, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 7*(1), 202.
- Sutrisno, A. M. Y. M. A. R. (2022). *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature* Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3*(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tri, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta.
- Tupti, Z., Stevanie Simarmata, K., & Arif, M. (2022). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Variabel Intervening*. 5(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>

Warna, E. (2020). PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI. *1*(2). <https://doi.org/10.38035/JMPIS>