

Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

by Nasib Wibowo

Submission date: 07-Oct-2021 06:23PM (UTC+1100)

Submission ID: 1530764920

File name: Jurnal_Martin_Revisi_1.docx (121.81K)

Word count: 2047

Character count: 13580

1
**Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa
Prima Medan**

Martin
Politeknik Unggul LP3M
m4rt1n.myrafa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of reward on performance with organizational commitment as a moderating variable at PT. The dynamics of Indonusa Prima Medan. The population in kar research is the employees of PT. The dynamics of Indonusa Prima Medan, amounting to 72 respondents while the determination technique with saturated samples. So that the sample in this study amounted to 72 respondents. The path analysis results show that reward (reward) has a positive effect on employee performance through organizational commitment. While partially shows that the reward (award) has a positive and significant effect on performance and organizational commitment variables also have a positive and significant effect on performance. PT. The dynamics of Indonusa Prima Medan have contributed to a strong level. Then the coefficient of determination (R^2) 0.708 (70.8%). So it can be said that 70.8% of the dependent variable variations namely rewards and organizational commitment to the model can explain the employee performance variables at PT. The dynamics of Indonusa Perkasa Medan while the remaining 29.2% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Reward (Award), Organizational Commitment, Performance

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Dinamika Indonusa Prima Medan. Populasi dalam penelitian kar yaitu karyawan PT. Dinamika Indonusa Prima Medan yang berjumlah 72 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *reward* (penghargaan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa *reward* (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,846 artinya secara bersama-sama *reward* (penghargaan) dan persepsi konsumen terhadap kinerja pada PT. Dinamika Indonusa Prima Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) 0,708 (70,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 70,8% variasi variabel terikat yaitu *Reward* dan komitmen organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Dinamika Indonusa Perkasa Medan sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Reward (Penghargaan), Komitmen Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

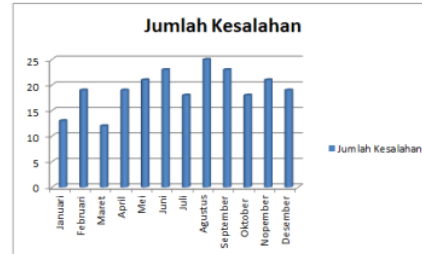
Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Pengetahuan dan keahlian dari para sumber daya manusia harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan memberikan daya saing yang strategis ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan. Perusahaan biasanya menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, kinerja pegawai yang diharapkan salah satunya yaitu dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manungunegara 2013). Selanjutnya enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact* (Sutrisno 2016).

Perusahaan juga terus berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Alternatif pilihan yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu

Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu menghindari adanya diskriminasi diantara para karyawan, memenuhi harapan yang diinginkan oleh karyawan, mengembangkan atau mempromosikan pada posisi jabatan tertentu hingga membangun komunikasi yang baik (Sutrisno 2016).

PT. Dinamika Indonusa Prima telah menjadi salah satu perusahaan terbesar di Indonesia, sesuai dengan visinya untuk menjadi perusahaan pilihan utama andalan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia. Berdasarkan hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang bersumber dari personalia diketahui bahwa masih banyak

karyawan salah dalam bekerja. Sehingga hal ini merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan Berikut adalah daftar kesalahan kerja karyawan selama periode tahun 2018 sebagai berikut:



Gambar 1: Daftar Kesalahan Kerja

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa angka kesalahan kerja yang tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebanyak 25 kesalahan. Dimana kesalahan tersebut berupa kesalahan karyawan salah dalam menyusun laporan keuangan, karyawan kurang maksimal dalam mencapai target penjualan serta karyawan banyak yang salah dalam proses produksi. Sehingga produk banyak yang rusak. Masalah ini terjadi disebabkan dengan sistem pemberian *reward* yang dianggap kurang adil dan transparan. Sehingga membuat karyawan merasa kecewa dengan manajemen dalam menentukan besar kecilnya *reward* yang diterima setiap karyawan. Kemudian dengan ketidakadilan tersebut membuat karyawan bekerja tidak maksimal.

Segala bentuk *reward* yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian *reward* memang memiliki tujuan yang positif (Rivai 2014). Pemberian *reward* yang baik antara intrinsik dan ekstrinsik akan memberikan dampak yang positif, namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam prakteknya justru dapat berdampak sebaliknya (Martin 2018) (Ballian 2020) (Chaniago 2018). Karyawan yang hanya terfokus pada *reward* yang dapat mereka peroleh dan hanya mementingkan hal itu

saja dikhawatirkan bahwa karyawan akan cenderung bersifat egois dan individualis demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Perilaku-perilaku negatif seperti menghalalkan segala cara demi memperoleh *reward* tersebut dikhawatirkan dapat terjadi (Wijayanti 2016) (Asmara 2016).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Selama ini karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja lebih lama. Hal ini terjadi karena karyawan kurang dihargai oleh perusahaan (Hamid 2016) (Dan and Layanan 2014). Dimana karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan sesuai dengan yang dijanjikan. Karyawan tidak mendapatkan insentif dan kesempatan untuk promosi jabatan.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan tersebut peneliti terdorong untuk mengkaji secara lebih komprehensif pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi PT. *Dinamika Indonusa Prima Medan*

METODE PENELITIAN

Jenis peneliti ini tergolong dalam penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiono 2014). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. *Dinamika Indonusa Perkasa Medan* dimana jumlah karyawan berjumlah 72 orang. Penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel secara *Non Probability Sampling* dengan cara sampel jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono 2014). Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 72 responden.

1

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya. Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yakni :

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reward* atau penghargaan.

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel tidak bebas, terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

3. Variabel moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi sesuatu menjadi lebih kuat ataupun lebih lemah dalam hubungannya dengan variabel bebas atau variabel terikat. Variabel moderasi yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

1

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Rusiadi, Nur Subianto 2014). Hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

H0: Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

Ha: Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

H0: Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Analisis Jalur Persamaan 1

Nilai koefisien-koefisien dalam analisis jalur pada persamaan pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Korelasi
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
Y	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,529 (selanjutnya nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,529 ini akan dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur). Nilai korelasi sebesar 0,529 menunjukkan bahwa hubungan korelasi variabel *reward* memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Indonusa Perkasa Medan.

Koefisien regresi pada persamaan pertama adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Jalur I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.967	4.042		5.435	.000		
	X	.341	.076	.471	4.469	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: M

Dari tabel di atas nilai *coefficient* pada kolom *Standardized Coefficients* yaitu nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel *reward* sebesar $P_1 = 0,471$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).

Tabel 3: Hasil Koefisien Determinasi

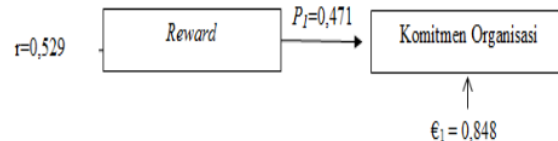
Model	R	R Square	Model Summary ^a	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.270	3.624

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Nilai *R Square* dalam penelitian ini yaitu 0,280. Kemudian ini tersebut digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu $P_{e1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,280} = 0,848$ (selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

Dari tabel di atas, dapat digambarkan analisis jalur untuk persamaan yang pertama sebagai berikut:



Gambar 2: Hasil Analisis Jalur 1

Analisis Jalur Persamaan 2

Koefisien regresi pada persamaan kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Analisis Jalur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.872	3.609		2.181	.033		
	X	.157	.065	.176	2.426	.018	.778	1.285
	M	.921	.090	.749	10.295	.000	.778	1.285

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas nilai *coefficient* pada kolom *Standardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel *reward* sebesar $P_1 = -0,176$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).
- 2) Nilai *Standardized Coefficients* untuk variabel komitmen organisasi sebesar $P_2 = 0,749$ (selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam analisis jalur).

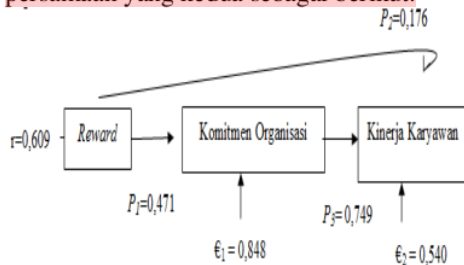
Tabel 5; Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.708	2.292

a. Predictors: (Constant), M, X
b. Dependent Variable: Y

Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini yaitu 0,708. Kemudian ini tersebut digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu $P_{e1} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,708} = 0,540$ (selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

Dari tabel di atas, dapat digambarkan analisis jalur untuk persamaan yang kedua sebagai berikut:



1 **Gambar 3: Hasil Analisis Jalur 2**
Pengaruh Langsung Pengaruh *reward* Terhadap Kinerja Karyawan (Y₁). Diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel *reward* (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel *reward*. Dengan demikian, secara parsial bahwa

variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinamika Indonusa Perkasa Medan

Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh *Reward* (X) Terhadap Kinerja (Y) melalui Kinerja Komitmen Organisasi (M).

- a. Pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja yakni dengan melihat nilai koefisien regresi sebesar P_1 sebesar 0,471
- b. Pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dilihat dari perkalian antara koefisien regresi *reward* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi komitmen organisasi terhadap laoyalitas mahasiswa yakni $P_1 \times P_2 = 0,471 \times 0,749 = 0,352$
- c. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $P_2 < P_3$ ($0,176 < 0,352$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

1 SIMPULAN

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan menyatakan bahwa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil analisis jalur menyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Indonusa Perkasa Medan melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderating.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel *reward* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel komitmen organisasi (M)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rekomendasi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hendaknya manajemen pada PT. Dinamika Indonusa Perkasa Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain dari variabel *reward* dan persepsi konsumen
2. Variabel *reward* hendaknya terus ditingkatkan menjaga kepercayaan pelanggan melalui *reward* yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan sesuai dengan yang dijanjikan serta tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain.

1. AFTAR PUSTAKA

- Asmara, Nanda Sandi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Cv . Daya Budaya Corporation Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Ballian, Widy Hastuty HS; Nasib; Maya Syahlina; Srie Hartati; 2020. "Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5(4): 167–71.
- Chaniago, Nasib; Sabaruddin. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan." *Abdi Ilmu* 1(1): 63–76.
- Dan, Organisasional, and Kualitas Layanan. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan." 8(1): 68–80.
- Hamid, Djamhur. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Omitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)." 38(2): 79–88.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin, Nasib; 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai." In *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, , 423–28. 1
- Rivai, Veithzel. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Wijayanti, Aldila Saga Prabu; Dewie Tri. 2016. "Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 5(2): 104.

Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan

ORIGINALITY REPORT

98%

SIMILARITY INDEX

98%

INTERNET SOURCES

30%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unidha.ac.id Internet Source	94%
2	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	idoc.pub Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off